

L'ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 5 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

R. THOMAS

Lauréat de la Faculté de droit d'Alger.
Diplômé de l'École des Sciences politiques.

Président : M. OUALID, professeur.

Assesseurs { MM. PIROU, *professeur*,
JAMES, *professeur*.

PARIS
LIBRAIRIE TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE

3, RUE SOUFFLOT

1938

L'ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

L'ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 5 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

R. THOMAS

Président : M. OUALID, professeur.

Assesseurs { MM. PIROU, *professeur*,
JAMES, *professeur*.

PARIS

LIBRAIRIE TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE

3, RUE SOUFFLOT

1938



A MON PÈRE, A MA MÈRE



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41551431_0003

L'ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES

INTRODUCTION

Il n'est peut-être pas de forme de rémunération qui ait aussi souvent retenu l'attention des économistes, des sociologues que le prix du labeur humain. Par son objet, la rétribution du travail, créateur de toute richesse, par le nombre des individus, ouvriers et patrons qu'elle concerne, la question des salaires présente, en effet, une importance considérable. Aussi bien son intérêt permanent, son caractère d'actualité justifient le sujet de la présente étude.

*
* *

Les intérêts permanents, économiques et sociaux, mettent en jeu les problèmes de la production et de la répartition.

Au point de vue économique, le salaire est la condition du travail et du rendement de l'ouvrier.

Du montant du salaire, seule ressource du travailleur, dépend son niveau d'existence : son alimentation, son habitation, son instruction, tous les éléments constitutifs

de sa force de travail. La rétribution de ses efforts détermine sa santé physique et morale. Ainsi une rémunération suffisante est la condition préalable, nécessaire de tout labeur régulier et efficient.

Le salaire est le stimulant essentiel de l'activité ouvrière. Certes, les progrès de la rationalisation, les perfectionnements du machinisme constituent des facteurs importants du rendement de l'industrie moderne. Mais, en définitive, la productivité d'une entreprise est étroitement liée au zèle de ses agents. Or, la perspective d'un gain immédiat est le principal aiguillon de toute activité économique, la rémunération un moyen incomparable de mettre en action toutes les capacités productrices des hommes. Il est donc de l'intérêt du patron, soucieux avant tout de développer la production, de satisfaire les revendications matérielles de ses employés. Les désirs des deux classes sociales, opposés par essence, pourraient ainsi se concilier.

Considérée du point de vue social, la production n'apparaît plus comme un but, mais comme un moyen. Elle n'est plus la fin même de l'activité nationale, mais le stade préliminaire de la répartition.

Le calcul des parts respectives à attribuer aux différents agents de la production, reste le problème essentiel.

Or, il ne semble pas que la question puisse être résolue si l'on ne tient pas compte des aspirations populaires, si l'on n'essaie pas de satisfaire le sentiment de l'équité.

La notion de juste salaire est vague. Mais en dépit de son imprécision, qui d'ailleurs lui donne plus de force car elle transforme les sentiments de la foule en mystique, elle constitue une réalité psychologique certaine. Elle est le résultat d'un ensemble d'aspirations plus ou moins nette-

ment exprimées mais qu'une société à un certain moment de son évolution considère comme indispensable à sa stabilité. Les solutions pratiques doivent donc la concrétiser.

Sans doute, résoudre la question du juste salaire ne suffit pas à résoudre le problème social tout entier. Pour arriver à cette fin, peut-être est-il nécessaire d'assurer aux ouvriers un traitement plus digne, de renforcer le sentiment de la collaboration nécessaire, en un mot de tenir compte de leur psychologie, de leur état d'esprit, de satisfaire dans la mesure du possible des aspirations légitimes. Mais, en définitive ces questions ne sont jamais que secondaires. La solution du problème du salaire doit être apportée en premier.

Les avantages peuvent être immenses : la stabilité des rapports établis entre le capital et le travail est le gage de la paix sociale; la disparition des haines, l'affaiblissement de la lutte des classes, renforcent l'unité morale de la nation; la solidarité des ouvriers et des patrons favorise la production; l'homme reprend confiance dans le progrès social.

Mais les difficultés de la tâche sont aussi extrêmes. Il s'agit d'unir des points de vue opposés, de respecter l'intérêt du capital, de rémunérer ainsi le risque, l'initiative, la valeur individuelle facteur de tout progrès, et de satisfaire les aspirations humaines des ouvriers.

Le rôle du théoricien peut même paraître illusoire. Son efficacité ne serait entière que si la raison pouvait l'emporter sur les passions, si le problème de la répartition ne sa'nalysait plus en un antagonisme de forces.

Toutefois, s'il est vrai que l'absence d'esprit critique, l'attitude partisane enveniment les rapports des parties

en présence, il n'est pas sans profit de procéder à un examen désintéressé de la question.

* * *

La situation économique commande en partie l'évolution des formes du salaire.

En période de prospérité le rendement est le souci prédominant. Le salaire moderne, avec toute la gamme de primes qu'il comporte, à la production, à l'économie, à la qualité, à l'intelligence des ouvriers, s'est développé aux époques récentes de l'avant et l'après-guerre, où l'activité des entreprises demeurait très rémunératrice. Il n'était qu'un des principes de l'organisation industrielle, dont les méthodes, qu'elles aient eu trait à l'économie des mouvements, à l'instruction professionnelle, à la réduction de la fatigue, avaient pour but principal d'accroître l'efficacité du travail.

De nos jours, au contraire, en période de dépression, le rendement n'est plus une question aussi essentielle. L'augmentation de la consommation semble le remède au malaise économique. On fait remarquer que la prospérité nationale dépend du pouvoir d'achat du pays. On observe que les ouvriers constituent une grande partie des consommateurs et qu'il est impossible de les placer dans une situation qui ne leur permette pas de subvenir à leurs besoins sans que le dommage matériel dont ils souffrent ne se répercute, tôt ou tard, de façon plus ou moins grave, sur l'économie nationale. Il paraît nécessaire d'adapter les salaires au coût de la vie, d'établir un parallélisme constant entre les variations du coût de l'existence et le montant de la rémunération ouvrière. La crise, l'instabilité

présente des prix, donnent ainsi à l'échelle mobile son caractère d'actualité.

Les intérêts soulevés par la question sont multiples et mettent en jeu un grand nombre de problèmes contemporains.

Parce que l'échelle mobile est une revendication essentielle des syndicats, son étude laisse apparaître l'influence de ces derniers dans la vie économique et publique actuelle. La question se pose alors du rôle des syndicats dans la conclusion des contrats collectifs, des rapports à établir entre les pouvoirs publics et le syndicalisme lorsque l'échelle mobile est l'objet de mesures législatives.

Les méthodes politiques employées au cours de ces dernières années pour résoudre la crise, sont remises en question. Le débat entre la déflation et la reflation reparaît. Le dilemme renaît de la diminution momentanée du niveau de vie national ou de son augmentation.

S'il est vrai, enfin, que le salaire dépende avant tout de la richesse nationale et de ses variations, remettre en cause le problème des salaires, sous la forme de l'échelle mobile, c'est s'interroger sur les possibilités de l'économie du pays, sur son avenir, sur les destinées futures des différentes classes sociales.

* * *

Le salaire est « la somme de monnaie en échange de laquelle est loué le travail d'un ouvrier¹ ». Cette définition délimite le sujet de la présente étude. Les échelles

1. Définition donnée par SIMIAND dans *Les salaires. Les prix, La monnaie*.

mobiles de traitements, d'appointements, ne feront pas l'objet de descriptions particulières. Au reste leurs caractéristiques n'ont rien de bien spécial. Les développements de l'ouvrage seront donc consacrés à la seule rémunération du travail ouvrier.

L'échelle mobile des salaires ne revêt pas toujours les mêmes modalités. Elle a été mise en pratique à des époques différentes. Elle est susceptible d'être diversement appréciée. C'est dire que l'étude du système, l'application dont il a été l'objet, le jugement qu'il comporte, constituent les trois parties de cette étude.

PREMIÈRE PARTIE

LE SYSTÈME

CARACTÉRISTIQUE DE L'ÉCHELLE MOBILE MODALITÉS

Alors que dans les formules habituelles de salaire, le prix du travail est arrêté une fois pour toutes, son montant définitivement fixé, tout système d'échelle mobile implique au contraire la variabilité du salaire.

Le salaire subit ainsi l'influence directe des conditions générales de la vie économique. Il est moins le résultat de la volonté humaine que le reflet d'une situation. Placé sous la dépendance des prix, il en suit automatiquement les fluctuations. Il leur emprunte leur mobilité qu'il s'agisse du coût de vente des produits ou du coût de la vie.

L'échelle mobile des salaires comporte, en effet, deux aspects essentiels.

Tantôt on considère l'ouvrier comme un producteur et son salaire est établi d'après le prix de vente des produits qu'il a fabriqués. L'étude de cette modalité s'impose tant pour l'intelligence complète du système que pour les enseignements qu'elle comporte. Les critiques encourues par les deux formules présentent une certaine analogie. Dans un cas comme dans l'autre, les réactions des ouvriers et des patrons apparaissent identiques. L'examen du premier procédé constitue ainsi une excellente introduction à l'étude du deuxième. Toutefois, en raison de son faible

intérêt actuel, seul le premier chapitre lui sera consacré. Les autres n'intéresseront que la fixation des salaires d'après le prix de la vie.

Tantôt, on considère le travailleur comme un consommateur et sa rémunération varie en fonction du coût de l'existence. L'instabilité présente des prix donne à ce système un intérêt actuel incontestable et le met au premier plan des discussions. Dans le langage courant, le terme même d'échelle mobile ne sert plus qu'à désigner la détermination des salaires d'après le coût de la vie.

Sans décrire les multiples modalités de l'échelle mobile, modalités qui seront signalées dans la deuxième partie, on s'attachera surtout à décrire le fonctionnement actuel du système en France, à indiquer l'aspect qu'il revêt dans les conventions collectives présentes.

La première partie comprendra donc deux chapitres :

Chapitre I. — La fixation des salaires d'après le prix de vente des produits.

Chapitre II. — La fixation des salaires d'après le coût de la vie.

CHAPITRE PREMIER

LA FIXATION DES SALAIRES D'APRÈS LE PRIX DE VENTE DES PRODUITS

Section I. — Le système.

§ 1. — BUT. APPLICATIONS

Dans le débat qui s'élève entre patrons et ouvriers pour la détermination des salaires, les parties, à tour de rôle, tirent argument de l'état du marché. Lorsque les prix de vente sont largement rémunérateurs les ouvriers réclament une augmentation de salaires. En temps de crise, lorsque les cours baissent, le patron s'efforce en réduisant la rétribution de la main-d'œuvre, de se décharger sur elle du préjudice éprouvé.

La situation du marché constitue donc un facteur important de la fixation du prix du travail. Mais d'ordinaire pour être accordée, toute variation du barème doit avoir été précédée d'une discussion préalable. L'échelle mobile des salaires a pour objet de supprimer ces débats, d'éviter des pertes de temps. Elle adapte, d'une façon automatique, le montant des salaires aux fluctuations des prix de vente. L'ouvrier est un producteur. A ce titre la rémunération de son effort doit être proportionnelle à la valeur d'échange de l'objet fabriqué.

L'origine du système remonte, semble-t-il, à 1840.

Un industriel du South Staffordshire, M. Thorneycroft, de Wolverhampton, en fit l'application pour la première fois. Propriétaire de mines de fer importantes, il eut l'idée de faire varier le salaire de ses ouvriers avec le prix de vente des matières extraites et sut faire partager son opinion par d'autres patrons. On convint que lorsque les ouvriers réclameraient dorénavant une augmentation de salaires, la hausse accordée serait proportionnelle au cours du marché.

Le système eut du succès. D'Angleterre, il franchit les mers et passa aux États-Unis. On le retrouve, notamment dans l'État de Pensylvanie où il est appliqué dans les usines métallurgiques du district de Pittsburg. Par la suite les Tribunaux d'arbitrage du pays, les « boards of arbitration » firent de fréquentes applications du principe général sur lequel il repose.

Par contre les progrès du système en Angleterre avaient été assez lents; ce ne fut qu'à partir de 1871 qu'il se généralisa mais seulement dans les industries du fer. Il ne fut appliqué dans les houillères que quelques années plus tard.

Ce fut l'industrie où il reçut la plus large extension. Les essais du système portèrent sur des houillères représentant près des trois quarts de la production du Royaume-Uni. L'échelle mobile régla pendant douze à quinze ans les salaires de 40 p. 100 des mineurs. Mais dès 1895 le déclin commençait : Le système existait encore alors pour 25 p. 100 de la production. En 1900, seul le district des Galles du Sud et Monmouthshire représentant les 13,6 p. 100 de la production lui était resté fidèle. Par contre le système dura plus longtemps dans l'industrie du fer. En définitive, l'échelle mobile des salaires ne con-

nut qu'une vogue éphémère. Ses applications, en dehors de l'Angleterre et des États-Unis, furent inexistantes. De nos jours, il représente, semble-t-il, une formule périmée, abandonnée.

§ 2. — MÉCANISME

La fixation des salaires, d'après le prix de vente des produits, fait l'objet d'une convention débattue entre patrons et ouvriers et acceptée par eux. Pourtant, l'échelle mobile a pu parfois être appliquée sans que les ouvriers aient donné leur adhésion : signe de temps révolus ; cause d'ailleurs d'un échec qui devait se manifester par la suite.

La convention est conclue pour une durée plus ou moins longue qui détermine dans le temps l'application du système. Selon les règles habituelles de droit, suivant les clauses prévues, elle se termine soit à l'arrivée du terme fixé, soit par le consentement mutuel des parties, soit encore par la dénonciation de l'une d'entre elles.

L'échelle mobile repose sur *deux bases essentielles*. Elle suppose un prix moyen de vente du produit et un taux moyen du salaire correspondant à ce prix de vente. Entre ces deux éléments on établit une relation absolue de telle sorte que toute augmentation du premier se traduira nécessairement par une élévation du deuxième, selon une proportion arrêtée d'avance. Qu'inversement toute diminution du prix de vente entraînera également une réduction du salaire, dans la même ou dans toute autre proportion. C'est sur ce prix moyen de vente et sur ce taux moyen de salaire correspondant, constatés et acceptés lors de la conclusion de l'accord que sont effectuées successivement les augmentations et les réductions commandées par l'état

du marché. Ce sont les deux premiers échelons qui constituent la base de l'édifice.

Ainsi l'exemple le plus simple d'échelle mobile serait la forme théorique suivante :

POUR UN PRIX de la tonne de charbon égal à :	L'OUVRIER touche un salaire égal à :
100 francs.	50 francs.
110 —	52 fr. 50
120 —	55 francs.
130 —	57 fr. 50
140 —	60 francs.
150 —	62 fr. 50
160 —	65 francs.

Dans la pratique ancienne les échelles n'étaient pas aussi simples. Elles essayaient d'établir une interdépendance, plus équitable, plus étroite, entre les deux facteurs. Aussi convient-il d'étudier dans le détail le calcul même de ces éléments.

a) Dans les mines de charbon par exemple pour déterminer le prix de vente du produit on s'attachait à des prix moyens, calculés au départ de la houillère, établis pour toute une période d'après les prix réels des ventes consenties dans le district pendant cette période.

La solution, en vertu de laquelle on établissait pour tout le district un prix moyen unique, présentait un sérieux inconvénient. Si le Directeur d'une houillère, plus habile que les autres, réussissait à vendre ses charbons dans de meilleures conditions, ses prix plus élevés qui logiquement auraient dû profiter à ses ouvriers, n'avaient pas cet effet, puisqu'ils entraient en ligne de compte dans le calcul du prix moyen unique pour tout le district, et étaient noyés au milieu des prix médiocres des autres exploitations. Cet inconvénient présentait par contre un avantage. Tous les

mineurs du district s'habituèrent à considérer leurs intérêts comme identiques, et non pas seulement les ouvriers de la même entreprise. Ils étaient par suite plus forts pour faire triompher leurs revendications.

De la fixation de la période d'application du prix de vente, variable de six mois à quinze jours, dépendait la sensibilité de l'échelle. Mais il était difficile de trouver une solution acceptable. Si le prix de vente était déterminé pour une longue période, le système perdait de sa valeur puisque les salaires ne suivaient que longtemps après les fluctuations des prix. Par contre la fixation de périodes trop courtes entraînait une instabilité des salaires tout aussi nuisible.

b) Au prix de vente correspondait un salaire type. Ce salaire n'était pas un salaire minimum au sens actuel, mais un salaire choisi expérimentalement d'après les barèmes appliqués à une période récente de contentements relatifs. Sa fixation constituait le point délicat du système. Si l'équivalence était juste, l'échelle mobile pouvait être bonne; sinon elle était viciée par la base.

Le système ne consistait pas à faire varier le salaire avec toute modification du prix de vente, mais seulement lorsque cette variation atteignait une certaine amplitude. Il convenait ainsi de fixer le pourcentage de variation des prix de vente qui devait entraîner une variation équivalente des salaires. Dans l'exemple théorique que nous avons cité le rapport entre l'augmentation du salaire et l'augmentation du prix de vente est d'un $1/4$. A toute augmentation du prix de vente de 10 francs, mais non pas à une augmentation inférieure, devait correspondre une augmentation de salaire de 2,50.

En définitive, on peut donner de la première forme de l'échelle mobile la *définition* suivante : elle est une méthode

suivant laquelle les salaires basés sur un taux correspondant à un certain prix moyen de vente, s'élèvent ou s'abaissent d'un pourcentage convenu, selon une augmentation ou une diminution déterminée dans les prix de vente, ces prix étant vérifiés à des intervalles fixes.

La formule type d'échelle mobile est susceptible d'autres *modalités*. Si le plus souvent elle est proportionnelle, si les salaires varient avec le prix de vente d'un pourcentage fixe, elle peut aussi être progressive. Le chiffre de pourcentage augmente alors avec le prix de vente. A mesure que le prix de vente s'élève, en effet, comme le prix de revient reste à peu près constant, les bénéfices, différence entre le prix de vente et le prix de revient, augmentent pareillement. Aussi est-il juste d'accorder aux ouvriers une part progressive dans les bénéfices. Ainsi l'effet de la formule est de provoquer une augmentation correspondante du salaire, non pas simple mais double, et réciproquement, pour une même diminution du prix de vente au-dessous d'un certain taux, de réduire à moitié la diminution correspondante du salaire.

Parfois aussi les conventions d'échelles mobiles sont assorties de clauses de minimum et de maximum de salaire. Si le maximum peut priver les ouvriers d'une partie des bénéfices qui leur revient, par contre le minimum prévu leur est une sérieuse garantie contre l'avilissement du prix de leur travail.

Les conventions d'échelle mobile apportent le plus souvent des modifications à la gestion des entreprises. Quand les salaires varient d'après les prix de vente, il semble logique en effet que les ouvriers aient une part dans la direction de l'entreprise, qu'ils puissent notamment, de concert avec le patron, fixer le prix de vente. L'effet du

système, sinon son but, est d'associer les ouvriers aux résultats de l'entreprise. C'est bien le moins, semble-t-il, qu'ils puissent agir sur ces derniers et qu'ayant, en fin de compte, une part de risque, ils aient aussi une part de gestion.

Aucune échelle mobile ne leur a pourtant accordé ce droit, les modifications apportées à la conduite de l'entreprise n'étaient que d'importance secondaire. Ainsi elles consistaient dans l'obligation pour le patron de communiquer périodiquement aux comptables qui représentaient les ouvriers les livres de l'industrie, afin de procéder aux vérifications.

Pourtant certaines conventions ont organisé le « sliding scale joint committee » c'est-à-dire un comité mixte d'échelle mobile, sorte de juridiction arbitrale qui devait connaître tous les litiges soulevés par l'application des différents articles de la convention, et au besoin fixer les salaires.

SECTION II. — La valeur du système

§ 1. — EFFETS DU SYSTÈME

A considérer l'influence du système sur la production il ne semble pas que l'échelle mobile accroisse de façon notable le rendement de l'ouvrier. Son seul effet est de modifier en plus ou en moins la rémunération fixée. Le surplus de salaire, demeure éventuel, incertain, lointain. Aussi la formule demeure inopérante.

Seul le salaire à prime, s'il est adopté de façon principale dans l'entreprise peut influencer sur la productivité de l'ouvrier. A la différence de l'échelle mobile, il assure en effet à l'ouvrier une rémunération proportionnelle à son effort et à son mérite personnel.

Par contre, envisagé du côté patronal, le système de l'échelle mobile peut développer la production. Connaissant par avance le prix de la main-d'œuvre, assuré de ne pas consentir de salaires hors de proportion avec les prix de ventes acceptés, l'exploitant peut conclure avec certitude des marchés pour de longues durées. La stabilité commerciale dont il jouit l'incite à rechercher des débouchés nouveaux. A cet égard l'échelle mobile favorise le développement de la production.

Pour des périodes de temps assez longues comportant des ajustements successifs des prix de base, l'effet de l'échelle mobile sur le taux des salaires n'est guère différent de celui de la loi de l'offre et de la demande. Dans les régions où le système ne fonctionne pas, les ouvriers obtiennent une rémunération au moins égale à celle dont ont été gratifiés les travailleurs bénéficiaires de l'échelle mobile. Parfois même le système s'avère moins favorable que l'absence de réglementation, que le jeu de la loi de l'offre et de la demande. Ainsi en 1899 les mineurs de Durham se mirent en grève et dénoncèrent la convention. Elle ne leur accordait que des majorations de salaire de 5 p. 100 alors qu'ils obtinrent, en faisant état de la situation du marché un relèvement de 10 p. 100.

Pour de courtes périodes le système paraît plus avantageux. Il se prête à des oscillations fréquentes et assez importantes, qu'il est extrêmement difficile de réaliser sans grève. Il lie pratiquement le prix de revient au prix de vente.

Il reste toutefois à se demander si cette variabilité des salaires est un bien ou un mal. Sans doute, son effet dépend-il de l'amplitude des fluctuations des prix. Les

répercussions ne sont à craindre que si les variations sont fortes. Ainsi l'élévation excessive des prix de vente peut entraîner les ouvriers à des dépenses superflues. S'ils n'ont pas les qualités suffisantes pour épargner le surplus de salaire peut être dépensé sans profit.

En définitive, l'instabilité des salaires conduit à des variations incessantes du niveau de vie. Or l'idéal consiste plus tôt dans une amélioration lente et progressive du genre de vie des travailleurs.

§ 2. — LIMITES DU SYSTÈME

Les conditions nécessaires au jeu du système qu'elles intéressent les entreprises ou le personnel, limitent assez étroitement son champ d'application.

L'échelle mobile ne peut jouer avec chance de succès que dans les entreprises où la main-d'œuvre tient la première place. Le salaire doit constituer une partie importante du prix de revient. Lorsque cette condition n'est pas remplie, les ouvriers pensent rarement en effet à réclamer une hausse de salaire en se fondant sur l'élévation des prix de vente. Il y a tant d'éléments prépondérants à rémunérer avant eux. Ainsi lorsque le bilan, d'une entreprise de distribution de force électrique, par exemple, donne des résultats favorables, on procède à des réfections, à des renouvellements de matériel, à des amortissements de capital, on attribue des suppléments de dividende aux actionnaires. Par contre, en cas de déficit, ce n'est qu'à la dernière extrémité que les Directeurs songent à le faire supporter en partie par les ouvriers. Ils cherchent au préalable à réaliser sur d'autres éléments du prix de revient, les économies nécessaires.

Il est nécessaire aussi que l'industrie donne des produits simples, se présentant sous un aspect unique, avec les mêmes qualités et toujours identiques à eux-mêmes. L'uniformité assez grande des charbons extraits, l'absence de prix multiples expliquent l'application du système aux houillères.

Il convient en effet que le prix de vente puisse être facilement connu. Les opérations destinées à le déterminer ne doivent pas être trop complexes, sinon l'application du système devient malaisée.

Le succès de l'échelle mobile dépend enfin de l'ancienneté de l'entreprise. L'industriel établi depuis longtemps a une production régulière. Il peut seul arriver à des cours à peu près constants, dont les variations, lorsqu'elles se produisent, ont fait l'objet de prévisions raisonnées. Il peut ainsi éviter les oscillations brusques qui démontent tous les calculs et faussent les mécanismes les mieux réglés.

Le personnel, bénéficiaire de l'échelle mobile, doit avoir lui aussi certaines qualités. Son éducation économique est indispensable au bon fonctionnement du système. Une formule qui entraîne tour à tour des hausses et des baisses de salaire importantes, exige chez les ouvriers auxquels elle est appliquée une saine compréhension des choses, suffisante pour les mettre à l'abri des suggestions du moment, en un mot une éducation économique peu commune, supérieure au niveau de la moyenne.

Il faut que le personnel employé soit sédentaire puisque les prix constatés pour une période ne régissent pas les salaires de cette période, mais seulement ceux de la période suivante. Par suite, l'échelle mobile ne sera acceptée que par des ouvriers assurés de la stabilité de l'emploi, et

suffisamment désireux de le conserver pour être certains de ne pas perdre le bénéfice des hausses qui peuvent se produire. Il est peu probable que la formule soit appliquée dans des industries exposées à des chomages fréquents, ou qui ont une main-d'œuvre peu stable et qui se renouvelle fréquemment.

L'application de l'échelle mobile requiert enfin un patronat et un salariat fortement organisés. Sans des organisations fortes, la conclusion du système et surtout son application deviennent impossibles.

§ 3. — PORTÉE SOCIALE.

L'esprit du système lui confère son intérêt principal. La formule apporte un correctif au régime du salariat et vise à le transformer.

Le principe semble incontestable. Il est immoral que les patrons réalisent des prix de vente largement rémunérateurs et n'accordent à leurs ouvriers que des salaires dérisoires. La chose serait contraire à l'association de fait qui domine les rapports des patrons et des ouvriers. La destinée de ces deux classes est liée au sort de l'entreprise. La fermeture de l'usine amène la ruine de l'exploitant, le chômage et la misère du travailleur. Il est normal que les bénéfices profitent en contre-partie à l'un et à l'autre.

Sans doute l'élévation des prix de vente n'est pas la preuve certaine de réalisation de gains. Mais le plus souvent elle traduit la situation rémunératrice de l'entreprise. Il est alors logique d'accroître les salaires en fonction de l'augmentation des prix de vente.

L'échelle mobile des salaires se rapproche de la participation aux bénéfices et de l'actionnariat ouvrier. Comme

elle, ces systèmes essaient de réaliser l'association des ouvriers et des patrons. Toutefois si le but est identique les modalités pratiques sont différentes.

Tandis que l'échelle mobile fait varier les salaires d'après les prix de vente, sans s'inquiéter du résultat final de l'invendaire, la participation les fait varier d'après les bénéfices, différence entre le prix de vente et le prix de revient.

Avec la première formule, le patron communique aux ouvriers le prix de vente, mais garde secret le chiffre des profits. L'inverse se produit au contraire avec la participation aux bénéfices.

Alors que le profit des ouvriers au système de la participation s'analyse dans une rémunération supplémentaire, indépendante du salaire, l'échelle mobile fait varier le salaire tout entier selon les variations des prix.

L'échelle mobile diffère enfin de l'actionnariat ouvrier. L'association de fait qu'elle postule entre travailleurs et patrons n'a rien de juridique. Elle n'est qu'une formule imparfaite. Les ouvriers ne sont pas en droit assimilés à des actionnaires. Ils profitent plus d'une faveur qu'ils ne jouissent d'un droit reconnu.

Théoriquement l'avantage de l'échelle mobile est d'améliorer les rapports du capital et du travail, d'opérer un rapprochement entre ceux qui possèdent et ceux qui n'ont rien. Elle ne laisse plus croire aux ouvriers qu'un énorme excédent de la production est égoïstement et injustement prélevé par les employeurs à leurs dépens. Elle atténue la haine de classes. Elle est, dans son esprit, un instrument de paix sociale.

Elle l'est aussi par ses répercussions pratiques. Elle évite les grèves et les conflits. A cet égard, ses partisans soulignent les avantages qu'elle présente sur l'arbitrage.

Elle ne termine pas les conflits, elle les prévient. L'échelle mobile n'est pas un remède momentané, mais un correctif permanent, destiné à supprimer pour toujours les crises dans l'industrie.

Pratiquement, l'échelle mobile n'a pas supprimé les conflits. Elle n'aurait pu avoir ce résultat que si elle avait fonctionné à l'égale satisfaction des deux parties. Or les ouvriers avaient pour elle de l'aversion; ils la subissaient plus qu'ils ne l'acceptaient.

La complexité de la formule a multiplié les points de débat. Tandis que la plupart du temps, sous le régime de la libre discussion, le chiffre du salaire vient seul en cause, avec l'échelle mobile il est nécessaire d'arrêter les bases, de déterminer la proportion dans laquelle le salaire participera à la hausse ou à la baisse, de s'accorder sur la durée des périodes de vérification, en un mot de régler une multitude de points de détails, sources de difficultés perpétuelles.

§ 4. — CAUSES D'INSUCCÈS

Les raisons de l'échec de la première formule d'échelle mobile sont inhérentes au principe lui-même et à la différence de mentalité des parties en présence.

Pour des raisons d'ordre pratique, parce qu'il est impossible de déterminer souvent le prix de vente moyen, parce qu'en fait il n'est fixé que tous les deux mois, il résulte que ce prix de vente moyen n'affecte pas les salaires de la période où les objets ont été fabriqués, mais seulement les salaires de la période suivante.

Ainsi le prix moyen des ventes de janvier et de février,

arrêté en mars, règlera les salaires d'avril et de mai. Le but du système, l'adaptation de la rémunération ouvrière aux prix de vente dans un même laps de temps ne pourrait être réalisé que si les ouvriers attendaient la fixation du prix moyen pour toucher les salaires du travail effectué deux mois auparavant. Résultat impossible puisqu'il serait contraire à la nature même du salaire dont le caractère essentiel est d'être payé à de fréquents intervalles.

Mais il reste alors que le système est illogique, que son but ne peut être réalisé et que l'on ne saurait s'étonner de la désaffection dont il a été l'objet.

L'échelle mobile a aussi l'inconvénient de faire varier les salaires d'après un élément qui ne dépend ni de l'ouvrier ni de l'exploitant, qu'ils subissent plus qu'ils ne provoquent. Les prix de vente reflètent, en effet, les conditions générales du marché et échappent à l'emprise du patron comme du travailleur.

L'opposition d'intérêt des ouvriers et des industriels, leur différence de mentalité constituent une des raisons certaines de l'échec du système. De nos jours encore le problème social tout entier est subordonné à ces progrès psychologiques. La collaboration ne peut naître que si les classes de la société manifestent l'esprit indispensable à sa réalisation, si elles admettent les sacrifices nécessaires, si elles témoignent d'une confiance réciproque dans leurs engagements.

Les patrons reprochent au système de porter atteinte à leur autorité. Il implique en effet un certain contrôle des ouvriers sur l'entreprise. A tout le moins ceux-ci prennent-ils communication des livres. Le secret des affaires n'est plus conservé.

Enfin la formule paraît injuste. Les bénéfices rémunèrent les risques pris par le capital. Ils ne sont qu'éventuels. L'ouvrier au contraire jouit d'un salaire régulier. Il ne saurait participer au bénéfice que s'il contribue aux pertes, résultat qu'il a toujours repoussé.

Pour les ouvriers le système manque de sensibilité. Sa rigidité, due à des raisons pratiques, l'empêche de suivre trop lentement les variations du marché.

La formule provoque la baisse des cours. Sous l'effet de la concurrence, le patron assuré de pouvoir diminuer les salaires accepte des rabais qu'il n'eût pas consentis sans l'échelle mobile.

Le but du système qui tend à faire des ouvriers des collaborateurs ne peut que nuire au développement de l'esprit syndicaliste. Il fait oublier aux salariés leurs intérêts de classe. Le système crée la discorde entre les ouvriers qui en bénéficient et ceux qui n'y sont pas soumis.

L'échelle mobile provoque le mécontentement général en cas de baisse. A tort ou à raison, en effet toute augmentation de salaire est regardée par l'ouvrier comme définitivement consolidée. Une diminution leur paraît une véritable spoliation. La convention est dénoncée si elle entraîne la baisse.

Enfin, la fixation des salaires, d'après le prix de vente est un principe qui a fait son temps, et qui doit être repoussé. L'entrepreneur doit payer à l'ouvrier un salaire convenable, suffisant à le faire vivre, sans s'inquiéter des conditions du marché. La rémunération de la main-d'œuvre doit dorénavant constituer un élément irréductible et incompressible des prix de revient.

CHAPITRE II

LA FIXATION DES SALAIRES D'APRÈS LE PRIX DE LA VIE

SECTION I. — Le but de la formule.

Pour comprendre le but de l'échelle mobile, il convient d'indiquer au préalable le fondement qu'elle assigne au salaire, de mentionner les liens qui l'unissent à des institutions récentes, de retracer la ligne générale de l'évolution dont elle n'est qu'un aboutissement. L'exposé des origines tant doctrinales que législatives, permet ainsi de mieux saisir l'intelligence de la formule et d'apprécier ses chances de succès.

§ 1. — LES ORIGINES

Deux théories essentielles fournissent une explication du salaire.

Pour les partisans de la théorie de la valeur d'usage le salaire dépend de la productivité du travail.

Ainsi rend-on compte de la psychologie des industriels qui voient dans le coût de la main-d'œuvre l'élément principal du prix de revient. La théorie justifie le salaire de l'ouvrier qualifié. Sa rétribution ne peut servir à rémunérer ses besoins sinon elle serait identique à celle du

manœuvre. Le surplus qui lui est alloué paie le rendement supérieur qu'il fournit. Donner comme fondement au salaire la productivité du travail suffit à faire comprendre la concurrence du capital et du travail. La substitution de l'un à l'autre, la place respective qu'ils occupent dans les entreprises s'expliquent par la productivité plus ou moins grande qui leur est reconnue.

Mais de nos jours, on semble disposé à donner au salaire un fondement plus social qu'économique.

Par suite de la mécanisation et de la spécialisation de l'industrie, il devient de plus en plus difficile, en effet, de chiffrer la valeur du travail et de proportionner la valeur au rendement. On est conduit à user d'un nouveau critère, à justifier le salaire, moins par la productivité du travail que par les besoins de l'ouvrier.

Ainsi reparaît la théorie du coût de production. Affirmée par des économistes comme Ricardo, J.-B. Say, Turgot, elle prétend que les salaires ont une limite inférieure : la somme nécessaire à l'existence du salarié.

L'idée, que la marchandise travail ne saurait être assimilée à une marchandise ordinaire, qu'elle revêt un caractère profondément humain, s'affirme sans cesse. Elle a été proclamée par le traité de Versailles. Elle a été consacrée par la législation de ces dernières années.

Parce que le salaire, seule ressource de l'ouvrier, sert à son entretien, parce qu'il revêt un caractère alimentaire, le législateur s'est préoccupé de le protéger.

Une loi du 12 janvier 1895 interdit la compensation entre les créances du patron sur l'ouvrier et les gains de celui-ci, et limite les retenues qui peuvent être faites sur le salaire pour éteindre les dettes contractées par l'ouvrier

(loi modifiée à ce sujet le 27 juillet 1921 et le 4 août 1930). L'obligation faite à l'industriel de payer le salaire à des intervalles réguliers, l'insaisissabilité du salaire, le privilège dont profitent les ouvriers et employés aux dépens des créanciers de l'entrepreneur répondent au même souci de protection.

La reconnaissance d'un salaire familial est aussi basée sur l'idée que la rémunération du travailleur doit suffire non seulement aux besoins de l'ouvrier mais encore à ceux de sa famille. En France, la loi du 11 mars 1932 a rendu les Allocations familiales obligatoires.

Le caractère social du salaire a encore été sanctionné par l'institution du salaire minimum, limite en-dessous de laquelle le coût de la main-d'œuvre ne peut descendre, garantie essentielle des ouvriers.

Appliqué pour la première fois en Australie du Sud (1894), en Nouvelle-Zélande (1894), dans la Victoria (1896) le salaire minimum a été successivement consacré par la législation des différents États européens.

Il fut appliqué aux travaux publics en 1888 en Angleterre, en 1896 en Belgique, en 1899 en France avec le décret Millerand. Il fut étendu aux industries à domicile par la loi anglaise du 20 octobre 1909, par la loi française du 10 juillet 1915 sur les salaires des ouvriers à domicile dans l'industrie du vêtement.

De nos jours, le champ d'application de l'institution s'est considérablement élargi.

Aux États-Unis, seize États ont édicté des lois fixant des minima de salaires valables surtout pour les femmes et les adolescents. L'application pratique de ces lois incombe à des commissions chargées d'établir le minimum de salaire nécessaire pour assurer l'existence et la santé

des travailleurs, compte tenu du travail effectué. Les codes Roosevelt de 1934 ont fixé également des minima de salaires. Malgré la décision de la Cour Suprême les déclarant inconstitutionnels, ils sont encore appliqués au moins dans la moitié des industries.

En France, la loi du 26 juin 1936 décide notamment que toute convention collective de travail doit contenir des dispositions concernant les salaires minima par catégorie et par région. L'extension présente des contrats collectifs rend, des plus courantes, la pratique du salaire minimum, et la fait entrer dans les mœurs.

Ainsi le mouvement législatif contemporain met de plus en plus en lumière le caractère social du salaire et la nécessité d'assurer les besoins de l'ouvrier. L'échelle mobile n'est que le reflet de ces idées. Elle s'analyse en une garantie supplémentaire, en une protection du salaire minimum contre les variations des prix.

§ 2. — LE BUT ESSENTIEL. — LA PROTECTION DU SALAIRE CONTRE LES VARIATIONS DES PRIX.

Il serait vain, en effet, de garantir à l'ouvrier un minimum de salaire si l'instabilité des prix rendait la précaution inopérante. L'essentiel est d'assurer aux travailleurs un pouvoir d'achat constant.

L'ouvrier en tant que consommateur n'attache qu'une importance théorique au salaire nominal, c'est-à-dire à la quantité d'argent qu'il reçoit. Seul le salaire réel, le pouvoir d'achat qui lui est reconnu, l'intéresse. Or ce pouvoir d'achat peut être menacé par les variations des prix.

Théoriquement, si on désigne par S le salaire nominal, et par C_0 le cout de la vie, le salaire réel se définit

par le rapport $\frac{S}{C_0}$. Il est évident que si les deux termes ne varient pas en même temps, la valeur du salaire réel peut augmenter ou diminuer.

Pratiquement, l'expérience révèle qu'il n'existe pas de synchronisme parfait entre les mouvements des prix et les salaires.

Les salaires n'ont pas, en effet, la mobilité des prix. Tandis que le coût des marchandises varie aussitôt au gré des mille causes qui agissent sur lui, les salaires présentent plus de résistance à la hausse ou à la baisse. Attachés à la personne de l'ouvrier, dépendant de sa volonté et de son organisation professionnelle, ils présentent une certaine fixité. Leur manque d'élasticité explique ainsi le retard de la progression des salaires par rapport à l'augmentation du coût de la vie.

Un des exemples les plus caractéristiques de ce retard, de cette inadaptation des salaires au mouvement des prix a été enregistré au début de la guerre. En 1916 l'indice du coût de la vie s'était déjà élevé de 145 p. 100 environ, alors que les salaires n'avaient bénéficié que d'une augmentation de 122 p. 100 par rapport au taux d'avant-guerre.

Cette situation s'avère préjudiciable à la classe ouvrière. A la différence du patron qui bénéficie, en période de hausse d'un écart momentané entre le prix de vente et le coût de production, bien des ouvriers ne peuvent faire face à la hausse et conserver leur genre de vie.

Sans doute les pouvoirs publics peuvent remédier au mal en taxant les denrées, et en contrôlant les prix. Mais des mesures pareilles se heurtent dans la pratique à des difficultés d'application.

La taxation n'a de sens que si au préalable on a déterminé le juste profit. Or, ce calcul est des plus malaisés. Le

nombre de facteurs qui déterminent les prix le rendent presque impossible.

Il est difficile aux pouvoirs publics d'échapper à la pression d'organismes puissants, qui leur imposent presque les prix qu'ils désirent. L'individualisme, la dispersion des producteurs, sensible surtout en France sont enfin des raisons de l'inefficacité partielle des mesures de contrôle envisagées.

L'échelle mobile apparaît alors comme le seul remède à la situation. Lier les mouvements des prix et des salaires, les rendre synchrones, procéder à l'ajustement automatique des seconds d'après les variations des premiers, c'est éviter le retard d'adaptation des salaires aux prix et satisfaire les revendications des ouvriers.

Ainsi il semble bien que le but de l'échelle mobile soit de protéger le salaire minimum de l'ouvrier contre la hausse des prix. Sans doute théoriquement le taux des salaires est déterminé par les variations du coût de la vie. Il peut donc monter comme il peut descendre. Mais en fait, il semble bien que la seconde hypothèse ne soit que théorique. La question de l'échelle mobile ne se pose guère qu'en période d'inflation, de hausse des prix. Enfin l'état d'esprit des ouvriers est tel qu'ils s'opposent le plus souvent à une diminution des salaires provoquée par une baisse du prix de la vie ; pour eux l'échelle mobile doit être à sens unique.

SECTION II. — Le mécanisme de l'échelle mobile.

L'échelle mobile est une méthode selon laquelle les salaires suivent automatiquement, les variations du prix de l'existence.

Deux opérations essentielles sont donc à la base du système : le calcul du coût de la vie ; l'établissement d'une relation entre ce coût de la vie et le salaire.

§ 1. — LE CALCUL DU COÛT DE LA VIE

La détermination du prix de la vie n'est qu'une application de la méthode générale des nombres indices.

L'objet de la méthode est de mesurer les variations des prix, de dégager des fluctuations des valeurs propres à chaque objet, une tendance générale des prix, de matérialiser leur hausse ou leur baisse ou leur état stationnaire.

Comme il est impossible de dresser des tableaux complets de tous les prix on opère un choix entre eux. On en considère un certain nombre choisis de telle façon que leurs variations puissent représenter avec un degré suffisant d'exactitude les variations de l'ensemble. Avec ces prix on forme des tableaux indices qui permettent de raisonner sur l'ensemble des prix en partant de quelques-uns seulement. Il y a là une simple application de la méthode des échantillons.

Une fois opéré le choix des prix qui figureront dans les tableaux, on détermine les coefficients dont on les affectera. Les divers biens sont loin en effet d'avoir tous la même importance dans la consommation des hommes. En matière de denrées alimentaires il est évident que la consommation du sel a moins d'importance que celle du pain. Il est donc nécessaire d'affecter à chacun des biens que l'on fait entrer dans la table un coefficient variable selon l'usage qui en est fait, d'établir ainsi des indices pondérés. L'emploi d'indices pondérés est très rationnel mais il implique une forte dose d'arbitraire car il n'est pas

facile de déterminer l'importance respective des divers produits dans la consommation.

Une fois choisis les prix que l'on veut faire figurer dans la table et les coefficients, on procède de la manière suivante. Pour la date ou la période prise comme point de départ du tableau à dresser, on calcule la moyenne des prix de chaque objet et la moyenne de l'ensemble des prix considérés. On ramène à 100 les moyennes ainsi obtenues ce qui donne les indices de base, indice propre à chaque marchandise considérée, et l'indice général. Pour chacune des dates ou périodes que l'on veut comparer à la date ou à la période de base on fait les mêmes calculs de moyenne d'après les mêmes méthodes ; les indices propres à chaque marchandise et l'indice général ainsi déterminés sont exprimés en fonction de 100, de façon à rendre aisée la lecture des tables. Ainsi lorsque l'indice général des prix de gros en France est exprimé en juillet 1914 par 100, si l'on trouve en juillet 1938 654, cela signifie que ce qui valait 100 francs, vaut à l'époque considérée 654 francs.

La méthode générale des index numbers aboutit à l'établissement de plusieurs indices des prix. Lorsqu'on veut déterminer le pouvoir d'achat dont disposent les ouvriers, la question se pose alors d'un choix à opérer entre eux.

I. — *Les prix de gros* ont l'avantage d'être établis sur des bases très solides ; ce sont même les plus sérieux de tous les indices de prix. Mais leur emploi comporte en la matière certains inconvénients.

Les ouvriers achètent au détail et non pas en gros. De plus, l'indice des prix de gros comporte le prix des matières importées qui, sous cette forme là intéressent peu la

classe ouvrière, car celle-ci n'acquiert dans la plupart des cas les matières en question que lorsqu'elles ont été transformées dans le pays même.

Par contre en période d'inflation, lorsque la monnaie se déprécie sur le marché des changes et sur le marché de gros beaucoup plus rapidement que sur le marché de détail, il est intéressant pour les ouvriers de voir leur salaire établi sur la base des prix de gros.

En France il existe actuellement deux indices officiels des prix de gros. Le premier non pondéré dit des 45 articles, le deuxième pondéré, dit des 126 articles. La différence essentielle entre les deux, est que le premier accorde la même importance à toutes les rubriques qui le composent, tandis que le deuxième donne un coefficient à chacune de ses composantes.

L'indice non pondéré est calculé sur la base 100 en juillet 1914, tandis que l'indice pondéré est calculé sur la base 100 en 1913.

II. -- *Les prix de détail* sont ceux qui intéressent le plus les ouvriers. Mais les indices qui les représentent sont moins bien établis que ceux des prix de gros car leur dispersion autour de la moyenne est plus grande que la dispersion des prix de gros. Il est enfin plus difficile de connaître les prix de détail. Alors que les prix de gros sont relativement uniformes, les prix de détail ne sont pas les mêmes dans toutes les villes d'un même pays ni d'une même région. Ils varient d'un quartier à l'autre. On ne peut les connaître qu'au moyen d'enquêtes spéciales forcément incomplètes et qui exposent à de nombreuses erreurs.

En France il existe deux indices pondérés des prix de détail, établis l'un et l'autre sur la base 100 en juillet 1914

et calculés par la Statistique générale de France; ils paraissent mensuellement pour Paris, trimestriellement pour l'ensemble des autres villes de plus de 10.000 habitants.

a) Pour l'établissement de l'indice dit des 13 denrées, la Statistique générale de France a retenu 13 articles de première nécessité, de consommation assez générale en France : pain, viande, porc, beurre, œuf, lait, fromage, pomme de terre, haricot, sucre, huile comestible, pétrole, alcool à brûler. Elle a fixé les quantités correspondant à la consommation annuelle d'une famille de quatre personnes. C'est à ces quantités qu'on applique les prix relevés sur les marchés. En multipliant ces quantités par les prix unitaires et en additionnant les résultats, on obtient un total qui ne correspond pas à la dépense effective, mais sert d'indice pour apprécier les variations d'ensemble des 13 articles. L'indice des 13 articles comporte plusieurs tableaux distincts : l'un pour Paris, l'autre pour 300 villes; ce dernier est subdivisé en six indices régionaux.

L'indice n'offre qu'un intérêt restreint. En effet des 13 denrées qui le composent deux, le pétrole et l'alcool à brûler, ne présentent plus qu'un rôle effacé dans les budgets ouvriers ; quant aux autres elles ne donnent pas une idée suffisante de l'ensemble du budget familial ; elles ne comprennent que des denrées alimentaires.

b) Aussi depuis 1928 la Statistique générale de la France calcule un indice moyen des prix de détail sur des bases élargies. Il comporte 34 articles : 29 denrées alimentaires, 4 articles de chauffage et d'éclairage et le savon.

Pour fixer les coefficients, on a utilisé les évaluations approximatives admises par la Commission centrale du coût de la vie, pour dresser le budget type uniforme d'une famille ouvrière de 4 personnes et qui permettent de fixer

approximativement le pourcentage de la dépense annuelle pour chaque article par rapport à la dépense totale. Pour établir l'indice, on calcule d'abord le prix relatif de chaque article en divisant le prix actuel par le prix de base 1914 et en multipliant le quotient par 100. On multiplie ensuite les divers prix relatifs par les coefficients correspondants et la somme des produits obtenus est divisée par la somme des quotients.

Ce dernier indice est censé représenter 67 p. 100 de la dépense totale du budget familial type. Plus que l'indice des 13 articles, il peut servir à évaluer le prix de la vie.

III. — Mais ce rôle est essentiellement rempli par les *indices du coût de la vie*.

On entend par coût de la vie, le prix des denrées, objets, indispensables à l'existence.

On voit combien sont variables les données du problème et dans leur nombre et dans leur nature et dans leur importance vis-à-vis les unes des autres. L'établissement du coût de la vie ne va pas sans un certain arbitraire.

Grâce aux statistiques du coût de la vie, on peut suivre les variations du pouvoir d'achat de la monnaie en ce qui concerne l'ensemble des biens et des services nécessaires pour assurer un certain genre d'existence.

Pour que ces variations aient un sens précis, elles doivent être calculées d'après une unité de dépense qui ne change pas : aussi suppose-t-on que les objets achetés demeurent les mêmes en qualité et en quantité, qu'en un mot le genre de vie demeure invariable.

Il y a plusieurs méthodes de calcul du coût de la vie.

La méthode la plus simple peut consister à chercher la consommation d'une famille. On prend comme type une

famille d'ouvriers composée de quatre personnes et l'on recherche ses dépenses hebdomadaires d'entretien.

On peut aussi adopter comme base la quantité de vivres susceptibles de procurer un certain nombre de calories pour faire vivre par jour un adulte. On se trouve alors en face de causes d'erreurs accumulées. Les coefficients déterminant les calories données par les différents aliments, peuvent être en défaut.

On s'est également efforcé d'obtenir l'indice du coût de la vie en réunissant les budgets de plusieurs familles et en prenant la moyenne arithmétique de ces chiffres.

Enfin on peut prendre pour donnée une famille composée de cinq personnes, dont on calcule les dépenses pour quatre semaines d'après les consommations déterminées d'un certain nombre de denrées les plus importantes en tenant compte également du charbon, de l'éclairage et du logement. Mais les difficultés provenant et des quantités respectives de chaque produit consommé et des qualités de chacun d'eux compliquent le problème.

Les bases de l'*organisation du calcul du coût de la vie, en France*, ont été posées en 1920. Récemment un décret du 5 avril 1938 les a modifiées.

A. L'autorité compétente est centrale et locale.

a) Le décret de 1920 constitua au Ministère du Travail une Commission chargée de suivre la marche des prix et du coût de la vie.

Des commissions départementales reçurent la mission d'étudier sur place les variations locales du prix de l'existence : la situation géographique exerce, en effet, son influence sur le régime alimentaire et d'une façon générale sur l'ensemble des articles consommés ; par ailleurs, le

mouvement des prix n'est pas uniforme à l'intérieur du pays.

En pratique, dans la plupart des départements fonctionne, de nos jours, une commission régionale ou locale du coût de la vie. Toutefois, le Cher, la Creuse, la Drôme, l'Aude, le Loir-et-Cher, la Loire-Inférieure, le Lot-et-Garonne, la Manche, le Morbihan, les Basses-Pyrénées, le Haut-Rhin, la Seine-et-Marne, la Seine-et-Oise, les Deux-Sèvres, la Vaucluse n'avaient pas en 1937 de commission. A la même date, dans les Hautes et Basses-Alpes, dans l'Aube, la Loire, les Côtes-du-Nord, la Dordogne, le Var, la commission avait bien été instituée mais ne fonctionnait pas.

La composition de ces commissions répond à l'esprit qui a présidé à l'organisation de la Commission Centrale. Comme cette dernière, elles comprennent un nombre à peu près égal de représentants des consommateurs, des employeurs, des employés et ouvriers, des ministères intéressés. Le conseil général, le conseil municipal, les sociétés coopératives de consommation, les centres d'achat en commun organisés soit par des industriels, soit par des ouvriers, les chambres de commerce, les syndicats patronaux et ouvriers, peuvent aussi y être représentés.

En principe, un certain équilibre doit exister entre les représentants des employeurs et des employés. Le choix des membres dépend plutôt de la compétence spéciale, de l'entraînement aux travaux méthodiques et précis, de l'activité personnelle de chacun, que de la fonction occupée.

Les propositions de nomination sont soumises avec un rapport, par la Préfecture au Ministère du Travail qui, par arrêté fixe la constitution de ces commissions.

En fait, la composition des commissions est variable. Si

les fonctionnaires qui y figurent, sont en général, les mêmes, inspecteurs du travail, et des services vétérinaires, directeurs de la répression des fraudes, ingénieurs des ponts et chaussées, par contre l'équilibre entre les représentants des employeurs et des employés n'est pas toujours respecté. Souvent la composition de la commission varie selon les tendances politiques du département.

b) Le décret du 5 avril 1938 semble avoir fixé, avec plus de rigueur, la composition de ces commissions.

La commission centrale ou « Commission supérieure du coût de la vie », dépend non plus du Ministère du Travail, mais du Ministère de l'Économie nationale.

Elle comprend : un membre de la Cour des Comptes, président, quatre représentants des organisations patronales et ouvrières, savoir : un représentant de l'agriculture, deux représentants du commerce et de l'industrie, un représentant de la coopération, trois personnalités qualifiées pour leur compétence scientifique, économique et statistique ou représentant des organismes privés de documentation, le secrétaire général de l'Économie nationale, le directeur de la statistique générale et de la documentation, deux statisticiens de la Direction de la statistique générale et de la documentation dont le statisticien chargé de l'observation des prix et du coût de la vie.

Les membres de la Commission supérieure sont nommés par un arrêté du Ministre de l'Économie nationale pour trois ans.

Il est prévu que la Commission peut s'adjoindre à titre consultatif, toute personnalité dont elle juge les explications nécessaires pour la mission dont elle est chargée.

Ainsi la place faite aux professionnels de la statistique s'agrandit. Il y a là une tendance heureuse et qui ne gagne-

rait qu'à être amplifiée. Le calcul du coût de la vie devrait être l'œuvre exclusive, de fonctionnaires compétents et désintéressés.

Il est regrettable que la composition des commissions départementales ne réponde pas entièrement à cet esprit. Ces dernières comprennent les directeurs des services agricoles, des services vétérinaires sanitaires, des contributions indirectes, l'inspecteur départemental du Travail, l'ingénieur en chef des Ponts et Chaussées, l'économe d'un établissement hospitalier ou d'un établissement d'enseignement du département, trois représentants du commerce désignés par la Chambre de commerce du département dont deux choisis de préférence parmi les membres qualifiés du commerce de l'alimentation et du vêtement, un représentant de l'industrie désigné par la Chambre de commerce du département, un représentant de l'agriculture, désigné par la Chambre de l'agriculture, un artisan désigné par la Chambre des métiers ou à défaut par le préfet, trois représentants des ouvriers ou employés, un représentant des consommateurs ou familles nombreuses, un représentant des anciens combattants, un représentant des coopérateurs, désignés par les membres des associations ou des syndicats les plus notables du département.

Ainsi sur un total de 18 membres, les fonctionnaires au nombre de 6, peuvent servir d'arbitres entre les différents intérêts des patrons, des ouvriers, des consommateurs, en présence.

Le Préfet qui préside la commission, propose au Ministère chargé de l'Économie Nationale, la nomination des membres de la commission, les membres non fonctionnaires sont choisis, soit parmi les représentants des mêmes catégories intéressées, siégeant au comité départemental de sur-

veillance des prix, institué par le décret-loi du 26 août 1937, soit parmi les membres en fonction des commissions régionales et locales du coût de la vie actuellement en fonction, soit à défaut après consultation des organisations intéressées.

B. Les méthodes suivies pour l'établissement du coût de la vie ont varié à trois reprises :

a) En 1920, lors de leur constitution, on avait laissé aux commissions régionales toute liberté dans le choix du budget d'une famille ouvrière de quatre personnes qui devait servir de base aux calculs. Le budget pouvait ainsi être établi en tenant compte des habitudes, des genres de vie, des consommations propres à chaque région. D'autre part les indices régionaux étaient généralement calculés sur la base 100 en 1914.

En fait, ils présentaient d'une région à l'autre des écarts considérables, leur valeur fin 1930 variait de 500 dans les Vosges à 800 dans les Hautes-Pyrénées.

Appelée à examiner ces résultats, la Commission centrale du coût de la vie a estimé que les écarts entre les indices régionaux étaient injustifiés. Tout en reconnaissant que ces différences étaient en grande partie dues aux divergences d'appréciation dans les variations des prix, inhérentes au système lui-même, elle a décidé d'uniformiser les constatations opérées dans chaque région.

b) Aussi les commissions régionales et locales ont entrepris depuis 1931 le calcul d'un nouvel indice établi d'après les directives suivantes :

— La période de base est l'année 1930.

— Les budgets types sont uniformisés dans les grandes lignes par la Commission centrale, dont les éléments sont établis en proportion par rapport à la dépense annuelle de

base. En particulier, les proportions relatives aux cinq grandes catégories de dépenses habituellement distinguées sont uniformément : l'alimentation 60 p. 100, le chauffage et l'éclairage 5 p. 100, le logement 10 p. 100, l'habillement 15 p. 100, les dépenses diverses 10 p. 100.

Il convient de signaler que la principale différence entre les indices des prix de détail et les indices du coût de la vie est constituée par le fait que les seconds tiennent compte du logement et de l'habillement.

Les éléments du budget type et le pourcentage de la valeur de chaque élément par rapport à la dépense totale de base sont les suivants :

a) *Alimentation* : 60 p. 100.

Pain	9,0
Farines, pâtes, riz	2,0
Pommes de terre	2,5
Haricots, lentilles, pois secs.	2,5
Viande de boucherie et porc.	17,0
Volailles, lapin, poisson.	1,0
Lait.	3,0
Fromage.	2,5
Œufs	2,0
Saindoux, beurre, huile, etc.	6,0
Sucre.	1,5
Café, chicorée	2,0
Chocolat, sel, vinaigre	1,5
Boisson (vin, cidre ou bière).	7,5

b) *Chauffage et éclairage* : 5 p. 100.

c) *Loyer* : 10 p. 100.

d) *Habillement* : 15 p. 100.

<i>Homme</i>	{	complet de ville lainage (confection).	2,3
		complet de travail métis bleu .	0,5
<i>Femme</i>	{	robe lainage (confection). . . .	1,3
		manteau lainage (confection).	0,6
		peignoir	0,6
<i>Enfants</i>	{	complet garçon laine (confection)	1,0
		robe fillette laine et coton (confection)	0,8
		tabliers noirs coton	0,6
Chaussures (hommes, femmes et enfants).			2,4
Ressemelages (cloués).			0,8
Chemise blanche coton pour homme. . .			1,0
Chemise coton pour femme.			0,9
Chaussettes coton homme.			1,0
Mouchoirs fil.			0,3
Serviettes toilette.			0,2
Draps toile métis bonne qualité. . . .			0,7

e) *Dépenses diverses* : 10 p. 100.

Savon blanc de Marseille 72 p. 100.	2,0
Lessive.	0,8
Coupes de cheveux, barbes, bains.	1,5
Tabac caporal ordinaire.	1,2
Journal quotidien.	1,0
Cinéma.	1,2
Visites médicales (à domicile)	1,5
Frais de transports (tramway, chemin de fer, bicyclette).	0,8

Les commissions régionales et locales peuvent modifier ce budget type, mais dans des limites strictement spécifiées.

Elles peuvent, notamment en tenant compte des habitudes locales, répartir à leur gré la dépense de chauffage et d'éclairage entre le charbon, le bois, le gaz, le pétrole, l'électricité. Celle pour la viande, entre le bœuf, le veau, le mouton, le porc, etc., la dépense pour les boissons entre le vin, le cidre, la bière, celle pour les graisses entre le beurre, le saindoux, etc.

Les nouveaux indices jusqu'au 25 janvier 1937 étaient uniformément établis deux fois par an, en mai et en novembre, d'après les moyennes des prix constatés pendant les premières quinzaines de mai et novembre. Les commissions qui le jugeaient utile pouvaient néanmoins procéder à deux révisions supplémentaires en février et en août. Depuis le 25 janvier, ces deux révisions sont obligatoires : les indices du coût de la vie sont donc trimestriels.

La plupart des commissions régionales calculent aujourd'hui l'indice du coût de la vie sur ces bases, les résultats sont transmis à la Statistique générale de la France et paraissent à son bulletin.

Toutefois, à côté de ces nouveaux indices, les commissions de Paris, Bordeaux et Marseille ont été autorisées à continuer pendant tout le temps qu'elles jugeront nécessaire le calcul des anciens indices, afin de faciliter l'exécution régulière des contrats basés sur ces déterminations. Ainsi en France, il existe actuellement deux séries du coût de la vie : les anciens calculés seulement pour Paris, Bordeaux et Marseille, et les nouveaux établis pour les autres régions.

c) Le décret du 5 avril 1938 semble avoir voulu accentuer

encore l'uniformisation des méthodes de travail des commissions locales.

Tel est notamment le rôle de la Commission supérieure : elle doit fixer les méthodes de travail des commissions départementales, définir notamment la composition des budgets types servant au calcul des indices, et fixer les pourcentages de valeur de chacun des éléments de ces budgets par rapport à la dépense totale de base. Le Ministre prend l'avis de la commission et fait paraître des arrêtés.

De même, afin d'assurer un fonctionnement homogène des commissions locales, il est prévu que les méthodes générales à utiliser pour la constatation des prix feront l'objet d'instructions ministérielles données après avis de la Commission supérieure.

D'une manière générale, cette dernière doit surveiller et contrôler les travaux des organismes locaux.

Des sanctions sont même prévues contre les commissions départementales : si plusieurs manquements successifs à se conformer aux instructions ministérielles se sont produits, le Ministre peut par arrêté rendu sur avis conforme de la Commission supérieure, procéder à la dissolution de la commission départementale et à la constitution d'une commission nouvelle.

Le décret du 5 avril 1938 n'est pas encore entré dans la pratique ; la Commission supérieure ne s'est réunie qu'une fois.

Aussi, pour avoir une vue juste, tant des autorités compétentes pour établir le coût de la vie que des méthodes suivies en France, convient-il de s'en tenir pour l'instant à l'organisation antérieure à 1938. Elle constitue le présent, le décret de 1938 l'avenir immédiat.

§ 2. — L'ADAPTATION DU SALAIRE AUX VARIATIONS DU COUT DE LA VIE

Voir comment le salaire s'adapte au coût de la vie, c'est étudier les différentes formules d'échelle mobile. Mais, en fait, les systèmes sont si variés qu'il ne saurait être question d'en faire une énumération détaillée et complète. Aussi se contentera-t-on de classer les principaux types de conventions, et d'indiquer leur fonctionnement pratique.

1^o — *Les principaux types d'échelle mobile.*

Certains contrats, sans contenir une clause expresse d'échelle mobile font allusion au parallélisme nécessaire des salaires et du coût de la vie. Ils constituent en quelque sorte des *types voisins*.

Dans le système de l'échelle mobile, la liaison des salaires et du prix de la vie se réalise automatiquement : toute variation du coût de l'existence entraîne inévitablement une modification de la rémunération du travail. Les changements de taux sont prévus à l'avance ; leur réalisation dépend du seul cours des événements économiques, en rien de la volonté des hommes. Ces derniers, une fois adoptée la clause d'échelle mobile se réunissent simplement pour constater, pour enregistrer en quelque sorte les mouvements des prix, qui d'eux-mêmes, entraînent une modification correspondante des salaires.

Aussi les conventions qui subordonnent la révision éventuelle des salaires à la décision future des parties contractantes ne peuvent figurer dans le système propre-

ment dit. Le principe de l'échelle mobile n'est nullement consacré lorsqu'on affirme « qu'en cas de hausse importante du coût de la vie, en cours d'application de la convention et sur la demande des syndicats ouvriers signataires, la commission paritaire se réunira pour étudier la réadaptation du barème des salaires¹ ». De même lorsque le contrat prévoit « qu'en cas de changement notable du prix de l'existence les salaires pourront être modifiés selon la procédure de l'arbitrage. » Des clauses analogues révèlent simplement l'importance actuelle du prix de la vie dans la fixation des salaires.

Bien que les formules de l'indemnité de vie chère et de l'échelle mobile s'inspirent du même esprit, leurs caractéristiques ne sont pas identiques. Le système de l'échelle mobile adapte le salaire tout entier aux fluctuations des prix ; les primes de vie chère ne constituent au contraire qu'un simple complément de salaire.

Ainsi la rémunération du travail, au lieu de consister en un élément unique et uniforme, le salaire se subdivise en deux parties : la première, le salaire proprement dit, stabilisé à un niveau donné, correspond à la valeur économique du travail fourni ; la deuxième, essentiellement variable, à l'appoint indispensable à l'ouvrier pour conserver son niveau d'existence. Ce mode de fixation du prix de travail répond à des préoccupations sociales, au souci de maintenir en tout état de cause la rémunération du travailleur en concordance avec les conditions de la vie.

On peut, semble-t-il, distinguer deux grandes catégories

1. Clause extraite de la convention collective signée entre le syndicat de commerçants en gros de vins et spiritueux de la Côte-d'Or et le syndicat de l'alimentation (section des liquides).

d'indemnité de vie chère, selon que le montant de la prime est plus ou moins lié aux fluctuations du coût de la vie :

1^o Tantôt, en raison de l'augmentation du coût de la vie, les parties décident bien d'adjoindre au salaire une prime de vie chère mais ne prévoient pas de révision périodique du prix du travail. Le montant de l'indemnité est déterminé une fois pour toutes. Il est fixé d'une manière uniforme ou proportionnelle.

a) Le système des primes à taux uniforme, indépendant du salaire, sans proportionnalité avec lui existe actuellement pour les fonctionnaires. Au traitement mensuel s'ajoute une indemnité de vie chère, dont le montant est de 100 ou 90 francs, selon qu'il s'agit d'agents en activité ou d'auxiliaires. En effet, le plus souvent, le taux de la prime se diversifie selon les catégories de salaires auxquelles elle s'applique.

b) Les majorations proportionnelles consistent en un pourcentage déterminé du gain journalier. Parfois l'indemnité est dégressive. On accorde la prime la plus forte aux ouvriers qui ont le salaire le plus faible ; la prime décroît progressivement à mesure que le salaire augmente.

2^o Tantôt, au contraire le montant de la prime varie périodiquement avec les fluctuations des prix. Le système rappelle de près, la formule de l'échelle mobile ; il joue de la manière suivante : le personnel de l'établissement considéré est divisé en plusieurs groupes : chefs de familles ; célibataires, mineurs, etc. On choisit comme point de départ, un indice de base, l'indice 500 par exemple et il est entendu que toute augmentation de dix points au-dessus de la base entraînera une indemnité journalière

de 0,50, 0,40, etc... selon la catégorie. Ainsi si l'indice monte à 600, un homme de la première catégorie recevra $10 \times 0,50$ soit 5 francs de prime journalière, en plus de son salaire. Inversement en cas de baisse de l'indice, les salaires sont réduits d'une manière analogue.

On peut classer les *différents types d'échelles mobiles* en essayant de répondre à une double question : toute variation de l'indice doit-elle entraîner une variation du salaire ? La variation du salaire doit-elle être proportionnelle à la variation du coût de la vie ? On est ainsi conduit à classer les systèmes selon les limites qu'ils apportent à l'instabilité des salaires et à la hausse des prix.

A. Théoriquement, dans l'esprit du système les variations des salaires devraient être calquées étroitement sur les fluctuations du coût de la vie. A une élévation ou une baisse, si faible soit-elle du prix de l'existence devrait correspondre un relèvement ou une diminution des salaires de même amplitude. Mais, un système aussi sensible conduit à une instabilité excessive des salaires. Aussi en fait, l'adaptation des salaires reste limitée. Elle ne se réalise que si l'augmentation du coût de la vie dépasse un certain minimum.

Le plus souvent, le système de l'échelle mobile ne joue que si les variations de l'indice du coût de la vie s'élèvent au-dessus d'un niveau déterminé généralement selon l'une ou l'autre des deux méthodes suivantes :

Tantôt, on indique le nombre de points dont l'indice doit varier pour entraîner une modification des salaires. Les salaires ne seront réajustés, par exemple, que si le dernier indice paru est inférieur ou supérieur de cinq points à l'indice du trimestre précédent.

Tantôt, au contraire les parties fixent un véritable pourcentage. La condition indispensable au relèvement des salaires est que le nouvel indice soit supérieur de 5 ou 10 p. 100 par exemple à l'indice précédent.

La différence entre ces deux modes de fixation est que le premier accroît la sensibilité du système. En effet, si pour un coût de la vie égal à 511, deux conventions décident que l'élévation des salaires sera subordonnée, l'une à une hausse de l'indice de trois points, l'autre à une augmentation de 3 p. 100, on voit que dans le premier cas les salaires seront modifiés lorsque le prix de la vie dépassera 514, alors qu'ils ne le seront dans le deuxième que si le prix du coût de la vie s'élève à 526.

La fixation d'un pourcentage progressif est aussi une manière d'éviter des fluctuations trop fréquentes des salaires, et l'instabilité des prix qu'elle entraîne. Décider « que la révision n'aura lieu que si l'écart entre l'indice précédemment appliqué et le nouvel indice est au moins de :

10 points au-dessous de 400.

15 points entre 400 et 500.

20 points entre 500 et 600.

et ainsi de suite de cinq en cinq pour chaque tranche de 100¹ », c'est certainement diminuer la sensibilité du système et mépriser son esprit.

Pour être équitable, le calcul du pourcentage de variation doit s'opérer non seulement sur les variations du dernier indice, mais encore sur celles de l'indice précédent. Supposons par exemple qu'aux termes d'un contrat les salaires sont modifiés lorsque la hausse du coût

1. Clause extraite de la convention collective de l'industrie du livre de la région parisienne du 18 janvier 1937.

de la vie atteint 3 p. 100. A deux reprises les indices trimestriels ne varient que de 2,5 p. 100. Le minimum n'a pas été atteint; à s'en tenir à la lettre du contrat, les salaires n'ont pas à être modifiés. Mais en fait la hausse en six mois du coût de la vie a été de 5 p. 100. Il est alors juste d'opérer un relèvement des salaires, en décidant que « les portions de variation dont il n'aura pas été tenu compte dans le trimestre seront automatiquement portées au trimestre précédent ¹ ».

Parfois le contrat ne s'applique que si la hausse du coût de la vie ne dépasse pas un maximum déterminé. Ainsi la convention passée entre la Société d'Électricité de Strasbourg et son personnel prévoit que si l'indice du coût de la vie descend, au-dessous de 75, ou dépasse 125, les parties contractantes pourront demander la révision des traitements et des salaires.

La fixation d'un plafond évite ainsi une hausse ou une baisse excessive des salaires.

Si le jeu du mécanisme conduit en effet à ce résultat, il semble préférable aux parties de se réunir pour discuter les nouvelles modalités de la convention.

B. Les salaires varient proportionnellement ou semi-proportionnellement aux variations du coût de la vie.

1. L'adaptation des salaires *proportionnelle* aux fluctuations du coût de l'existence est certainement celle qui s'inspire le plus directement de l'esprit du système.

Si on désigne, en effet, par $\frac{S}{C_0}$ le rapport du salaire nominal et du coût de la vie, c'est-à-dire le salaire réel,

1. Clause passée entre la Société Anonyme des Filatures et Tissages de Villé et ses ouvriers.

il est évident que lorsqu'au temps T, le coût de la vie devient C1, pour maintenir le salaire réel constant, il faut multiplier le salaire nominal par le rapport $\frac{C_1}{C_0}$. Un tel ajustement constitue une adaptation automatique intégrale. La Convention passée entre la Société d'Électricité de Strasbourg et son personnel en fournit un exemple : « pour chaque variation d'un point de l'indice vers le haut ou vers le bas, les traitements et les salaires subissent respectivement une majoration ou une diminution de 1 p. 100. »

Mais la formule a l'inconvénient de conduire à une hausse des salaires, d'entraîner par contre-coup l'élévation générale des prix. Aussi pour éviter cette conséquence ou au moins limiter son incidence, les conventions consacrent plutôt le principe d'une variation *semi-proportionnelle* des salaires.

2. Les fluctuations des salaires ne correspondent plus alors exactement aux mouvements de l'indice. Une clause de contrat prévoit, par exemple, que « l'augmentation ou la diminution des salaires sera celle résultant de la variation ou pourcentage des indices affecté du coefficient $2/3$ ¹ ».

La variation est encore semi-proportionnelle si on ajoute au prix du travail, une somme fixe, déterminée une fois pour toutes, si on décide que « le prix du travail subit une augmentation ou une diminution de 0,05 de l'heure par différence de 10 points en plus ou en moins de l'indice 530 ¹ ». En effet, si le coût de la vie s'élève

1. Clause insérée dans la Convention passée entre l'Association des Textiles de l'Est (Sn Tissage) et le Syndicat ouvrier du textile de Meurthe et-Moselle.

2^o Convention collective passée entre l'Union patronale du bâtiment de Fougères et le personnel ouvrier.

à 550 le salaire précédemment fixé à 7 francs devient par application de la Convention $7 + 0,10$ soit 7,10. Au contraire, avec une clause de variation strictement proportionnelle, il aurait subi un relèvement égal à 4 p. 100 (variation constatée), soit une augmentation de 0,28.

Ainsi une clause de variation semi-proportionnelle des salaires limite l'augmentation des salaires et en conséquence la hausse des prix.

La variation des salaires est parfois affectée de modalités spéciales. Ainsi le pourcentage de baisse de l'indice entraînant la soustraction d'une somme fixe peut être plus fort que le pourcentage de hausse donnant droit à l'addition au salaire de cette même somme. En Belgique, dans les carrières d'Encaussine, une convention conclue en 1923 accordait une augmentation de salaire de cinq centimes chaque fois que l'index number accusait une augmentation de dix points au-dessus de 480. La diminution de cinq centimes ne jouait que pour une baisse de 15 points au-dessous de 440. Les ouvriers bénéficiaient ainsi plus des hausses de salaires qu'ils ne souffraient des baisses.

2°. — *Le fonctionnement de l'échelle mobile.*

Le fonctionnement du système de l'échelle mobile repose sur la comparaison du dernier indice du coût de la vie avec l'indice précédent. Il convient donc d'examiner l'époque de la comparaison, son objet et ses résultats.

a) A l'origine, la clause de l'échelle mobile est le plus souvent insérée dans une convention collective de travail. L'objet essentiel de ces contrats, est, en effet, de fixer le barème des salaires.

La première comparaison, la première application est

alors l'œuvre des parties, à l'époque de la rédaction de la convention. Plus rarement l'initiative est prise par le préfet. Il réunit une commission paritaire chargée d'établir le contrat collectif, et plus spécialement de fixer, comme ce fut le cas dans l'Ile-et-Vilaine, l'échelle de variation des salaires.

Par la suite, les commissions paritaires, qui veillent à l'application du contrat, se réunissent périodiquement. L'assemblée se tient quelques jours après la date de parution de l'indice. Les réunions sont rarement semestrielles, plus souvent trimestrielles depuis les réformes apportées à la publication des indices du coût de la vie en France.

b) Le rôle des commissions paritaires est de constater si l'écart entre les deux indices est tel qu'il doive entraîner un réajustement des salaires.

L'indice du coût de la vie, objet de l'examen des représentants des patrons et des ouvriers, revêt le plus souvent un caractère officiel. L'emploi de l'indice établi pour une famille de quatre personnes est fréquent; l'usage de l'indice pondéré des prix de détail plus rare. Le mode d'établissement de ces indices les met à l'abri des critiques et des discussions; il leur confère une autorité certaine.

Toutefois, les parties restent libres d'adopter un indice privé du coût de la vie. Elles peuvent suivre, elles-mêmes, les mouvements du prix de l'existence et établir la courbe des fluctuations. Mais l'hypothèse reste théorique, car peu de particuliers, peu d'organisations syndicales, possèdent la documentation nécessaire. D'ailleurs l'usage d'un indice privé n'est pas à recommander : les parties le discutent; elles sont tentées de le rejeter, s'il ne paraît pas conforme à leurs intérêts.

La convention collective de l'imprimerie française,

mentionne bien toutes les éventualités offertes aux parties. « Les organisations patronales et ouvrières indiqueront sur quel indice du coût de la vie, les révisions de salaire seront basées : cet indice pourra être l'indice officiel publié par chaque préfecture après l'avis de la commission paritaire instituée à cet effet, ou un indice particulier établi par entente spéciale ou tout autre indice auquel les parties auront convenu de se référer. »

Les comparaisons faites par les commissions paritaires, ne reposent pas toujours sur les mêmes bases. Parfois l'examen porte sur la moyenne des deux derniers indices trimestriels. La convention collective passée entre le groupement des grands magasins de Strasbourg et son personnel décide par exemple que « si la moyenne des deux indices trimestriels du coût de la vie à Strasbourg présente une hausse ou une baisse de 5 p. 100 par rapport à l'indice de base 570 les salaires minima seront augmentés ou diminués d'un pourcentage égal au pourcentage de hausse ou de baisse de l'indice moyen des deux derniers trimestres par rapport à l'indice de base ».

L'instabilité des salaires et des prix est moins à craindre avec cette formule qu'avec le système communément adopté.

Le plus souvent, en effet, la comparaison porte seulement sur les derniers indices parus. L'indice qui a servi à la dernière rectification de salaires reçoit le nom d'indice de base ; le chiffre qu'il fournit est confronté avec celui de l'indice qui vient de paraître. Le dernier indice paru indique, par fiction, le prix de la vie pour le trimestre suivant.

c) Une fois constatées, les variations du coût de la vie, les membres de la commission paritaire révisent les

salaires selon les clauses de la convention. Si le contrat prévoit par exemple que les salaires seront l'objet de variations, lorsque l'indice aura varié, en plus ou moins, de 5 p. 100 mais que chacune des variations enregistrées ne s'appliquera aux salaires que sur la proportion de 7/10, la succession des opérations sera la suivante : on calculera tout d'abord le pourcentage de hausse ou de baisse de l'indice. Si E est le chiffre du dernier indice, A le chiffre de l'indice précédent, le pourcentage est donné par la formule $\frac{E \times 100}{A} = x$ p. 100. Le pourcentage subira une diminution de 3/10. La formule $\frac{x \text{ p. } 100 \times 7}{10}$ permettra en définitive de déterminer l'élévation des salaires.

L'entrée en vigueur du nouveau barème des salaires varie selon les conventions. Les changements s'appliquent dans les quinze jours suivant la date de publication du dernier indice ou bien à dater « du premier jour du trimestre suivant celui dont l'indice aura servi de base à la rectification ».

Le plus simple est encore d'appliquer le régime nouveau en partant de la constatation de la variation de l'indice opérée par la commission. Lorsque les dates de réunion des commissions ont été fixées à l'avance, il est facile de prévoir que le nouveau barème s'appliquera par exemple « un mois après la constatation » ou « le premier jour du mois suivant ».

Le relèvement des salaires n'est pas appliqué aux salaires individuels. Loin d'être diversifiée, l'augmentation est généralement uniforme pour tous les ouvriers. Ainsi certaines conventions prévoient que le « réajustement sera calculé sur la base du salaire des manœuvres

ordinaires, et qu'il sera identiquement appliqué à tous les autres ouvriers ayant un salaire égal ou supérieur à celui du manœuvre ».

Parfois les parties estiment que les bas salaires répondent strictement au minimum d'existence et qu'ils ne comportent aucune marge de compression afférente à des dépenses quasi somptuaires ou superflues. Elles calculent alors le montant de l'augmentation d'une manière dégressive. Le montant total de la hausse s'applique au salaire minimum de chaque catégorie ; mais les salaires supérieurs de 20 ou 40 p. 100 au minima ne bénéficient que des $\frac{2}{3}$ ou du $\frac{1}{3}$ de l'augmentation totale.

DEUXIÈME PARTIE

L'APPLICATION

L'APPLICATION DU SYSTÈME

L'échelle mobile des salaires n'a jamais fait l'objet d'une application généralisée. Dans aucun pays, à aucun moment, sauf peut-être en Pologne, pour un temps très court, elle n'a réglé les salaires d'une manière uniforme.

En dépit de leur caractère fragmentaire et temporaire, les expériences de la formule se révèlent intéressantes. Leur étude permet de préciser les modalités du système, d'apprécier les résultats, de souligner, à la lumière des faits, les difficultés rencontrées, éléments nécessaires, en définitive, au jugement de la formule.

L'examen des applications sera poursuivi, en passant successivement en revue les différents pays. Cette présentation géographique semble, en effet, la plus claire; elle s'impose aussi car les problèmes et les solutions n'ont pas revêtu partout le même aspect.

La deuxième partie comprendra trois chapitres :

Le premier sera consacré aux expériences allemande, autrichienne et polonaise, faites lors de la période d'inflation de 1921-1924.

Le deuxième traitera des systèmes belge, anglais et américain.

Le troisième relatera l'histoire de l'échelle mobile en France durant ces vingt dernières années.

CHAPITRE PREMIER

LES EXPÉRIENCES ALLEMANDE, AUTRICHIENNE ET POLONAISE ET L'INFLATION DE 1921-1924.

Bien qu'elles paraissent déjà fort anciennes les expériences faites en 1920-1921, présentent un intérêt certain. La hausse des prix, conséquence de l'inflation monétaire, a revêtu alors un caractère très violent. Jamais le milieu ne fut aussi favorable à l'application de l'échelle mobile, ni la matière aussi riche d'enseignement.

Dès lors, il est intéressant d'élargir le cadre du sujet en procédant à un examen général, mais bref, des méthodes d'ajustement des salaires. Les raisons de l'application de l'échelle mobile comme ses traits distinctifs apparaissent ainsi avec une clarté plus grande.

SECTION I : L'ALLEMAGNE

Les statistiques révèlent le caractère extraordinaire de l'inflation monétaire qui sévit en Allemagne après la guerre. La circulation des billets de la Reichsbank se montait en 1913 à 2. 593 millions de marks. Elle fut augmentée progressivement pendant les années de guerre et atteignit à la fin de 1918, 22.188 millions de marks. Dans les mois qui suivirent elle continua à s'accroître avec quelques à-coups. A la fin de 1922 elle représentait un

total cinq cents fois plus élevé qu'en 1913. En 1923, l'augmentation devint tout à fait extraordinaire, le montant des billets s'accroissant dans le rapport de 100 et même de 200 à 1 en l'espace d'un mois. En novembre 1923, ce montant atteignait 400.267.640.302 milliards de marks.

Au surplus, les billets de la Reichsbank étaient loin de représenter la totalité de la circulation. Toute une série d'organismes publics et privés avaient eu pendant et surtout après la guerre des monnaies, locales le plus souvent.

Une inflation aussi formidable entraîna une hausse équivalente des prix, une dépréciation considérable du pouvoir d'achat du mark, et par contre-coup une diminution marquée du niveau de vie des ouvriers, d'autant plus sensible qu'au début de 1920 les salaires réels dans les différentes industries étaient déjà sensiblement dépréciés. Pour les ouvriers qualifiés, ils représentaient de 50 à 70 p. 100 les salaires d'avant-guerre, pour les non-qualifiés de 70 à 80 p. 100.

La situation empira surtout en 1922 et 1923. L'indice des salaires réels était de 50 p. 100 inférieur à l'indice d'avant-guerre.

Un tel état de fait souleva les protestations des travailleurs et réclama l'attention des pouvoirs publics.

Dans une première phase, on s'efforça d'améliorer les procédés déjà existants, d'adapter le mécanisme ancien aux conditions du moment : c'est l'époque des procédés opportunistes.

Par la suite la situation s'aggravant et revêtant un caractère exceptionnel, on essaya de trouver de nouvelles méthodes ; les anciens procédés furent abandonnés au

profit de mécanismes nouveaux plus systématiques créés non plus pour remédier à une situation que l'on croyait provisoire, mais pour résoudre à titre définitif le problème de l'ajustement des salaires.

§ 1. — LES PROCÉDÉS OPPORTUNISTES

Pour améliorer le sort des ouvriers, les mesures prises tendirent à enrayer la hausse des prix en les contrôlant, ou à augmenter le niveau des salaires en modifiant les anciens procédés de fixation.

1^o *L'action sur les prix.*

Le contrôle des prix de denrées de première nécessité avait été institué au cours de la guerre par le Gouvernement pour enrayer la hausse du prix de la vie. Il se maintint après guerre jusqu'en 1922, 1923, bien qu'il ne s'appliquât plus qu'à un nombre restreint de produits. Il est assez difficile de se rendre un compte exact de l'efficacité de ce contrôle.

Après guerre, son effet fut des plus douteux car le commerce clandestin, dont l'extension était considérable, pratiquait des prix largement supérieurs à ceux des taxations officielles.

L'efficacité de ce contrôle sur le maintien de la valeur réelle des salaires fut aussi très incertaine. Certes, en ralentissant la hausse du coût de la vie, l'ajustement des salaires était rendu plus aisé. En effet, un élément de dépréciation de la valeur réelle des salaires consiste en ce que le rajustement ne s'opère que lentement et à des intervalles assez espacés. Or, tant que la hausse n'est pas très

rapide, la dépréciation provenant de retards dans l'ajustement n'est pas très grande. De plus, la hausse des salaires n'étant pas très importante en chiffres absolus, elle est en général plus facile à réaliser étant donné que les entrepreneurs peuvent aisément compenser l'augmentation du coût de la production en relevant d'une manière correspondante le prix de leurs produits.

Par contre, les conditions créées par le contrôle des prix rendent extrêmement délicate toute mesure du coût de la vie et tout ajustement des salaires. Très souvent, en effet, en raison de l'impossibilité de se procurer sur le marché officiel les rations fixées, il fallait les acheter sur le marché clandestin, c'est-à-dire à des prix bien supérieurs. Le coût effectif de la vie se trouvait donc supérieur à l'estimation courante. Ces conditions rendaient difficiles l'appréciation des salaires réels.

Plus effectives furent les mesures auxquelles le Gouvernement recourut pour contrôler les loyers. En juillet 1921, le prix des appartements était tout au plus double de celui d'avant-guerre, alors que la valeur des autres articles de consommation courante avait déjà atteint un niveau seize fois supérieur. De même, si en 1922, 1923 la hausse des loyers se poursuivit, elle demeura bien moindre que celle des autres articles, si bien qu'à cette époque le loyer était un élément presque négligeable du coût de la vie.

Cependant si les mesures de contrôle ont été fort effectives en elles-mêmes, elles n'ont pas présenté un avantage direct pour les ouvriers. Certes la réduction des charges résultant du logement a ralenti pendant un certain temps la hausse du coût de la vie et de ce fait, les travailleurs ont peut-être obtenu un ajustement plus complet de leurs

salaires pour couvrir les autres dépenses. Mais cet avantage disparut dès que les loyers ne représentèrent plus qu'une partie négligeable des frais d'existence. La hausse des prix des articles de première nécessité ne fut plus compensée par la diminution relative du chapitre logement, puisque celui-ci se trouvait déjà presque complètement éliminé. Le renchérissement de l'existence agit pleinement : les ouvriers n'avaient pratiquement plus à payer de loyer, mais ils ne recevaient plus la fraction de leur salaire qui servait à les payer. La partie restante devait donc être adaptée entièrement à la hausse des articles de première nécessité.

2^o Action sur les salaires.

Pour augmenter les salaires on adapta aux exigences nouvelles créées par la hausse toujours plus rapide des prix le mécanisme ancien. Les contrats de travail furent assouplis ; des suppléments ajoutés aux salaires.

L'assouplissement du contrat de travail consista en premier lieu à détacher de la convention les clauses relatives aux salaires.

Tantôt on facilita la résiliation ou la révision de ces clauses indépendamment du reste de la convention. On limita par exemple leur durée de validité à une période plus courte que celle prévue pour le reste du contrat.

Tantôt on rendit possible leur résiliation avant celle du contrat lui-même. Elle pouvait avoir lieu à partir d'une date stipulée dans le contrat, être conditionnée par un changement important survenu dans le coût de l'existence ou dans les conditions économiques générales. Enfin, les questions de salaires firent l'objet de négociations et de contrats spéciaux.

Mais la transformation esentielle consista à limiter la durée maxima de validité des contrats pour permettre l'ajustement des salaires au coût de la vie. Avant la guerre les contrats conclus pour une année et plus étaient très fréquents. Au début de 1921 la durée moyenne était d'environ trois à six mois. Elle n'était plus déjà que d'un à trois mois au début de 1922, et de quinze jours à six semaines vers la fin de la même année. Une nouvelle limitation fut instituée au milieu de 1923 en raison de la hausse fantastique des prix : les contrats ne furent guère conclus que pour une semaine ou quinze jours.

Ce renouvellement toujours plus fréquent des conventions entraîna une simplification des procédures de négociation et de conciliation. Les systèmes de conciliation par voie administrative, institués pendant la guerre furent maintenus pendant toute la période d'inflation et devinrent peu à peu des procédés réguliers de fixation des salaires. De même, fut simplifiée la procédure instituée pour rendre obligatoire à l'ensemble d'une industrie l'application des contrats conclus pour une partie seulement de cette industrie. Ainsi la loi du 23 janvier 1923 rendit facultative la publication préalable des contrats qu'on se proposait de rendre obligatoires, lorsqu'il s'agissait uniquement d'adapter les salaires convenus à la dépréciation monétaire.

Pour procéder à l'ajustement proprement dit des salaires on révisa leur barème en ajoutant à la rémunération de base des suppléments alloués sous forme d'indemnités de vie chère et d'allocations familiales.

Le système des indemnités de vie chère utilisé largement pendant la guerre se maintint au cours des premières années qui suivirent. On espérait alors que les prix ne

tarderaient pas à se stabiliser. Les indemnités étaient donc considérées comme une mesure provisoire sur laquelle il serait aisé de revenir quand se produirait une diminution du coût de l'existence. En outre, on évitait par là les longues et délicates négociations nécessaires à l'établissement de nouveaux tarifs. On économisait du temps, on écartait des possibilités de conflit.

Lorsque s'évanouit l'espoir d'une stabilisation prochaine des prix, les indemnités de vie chère furent peu à peu amalgamées aux taux de salaires et l'on en vint alors à augmenter ceux-ci.

De même la pratique des allocations familiales se généralisa avec le temps. Loin de résoudre le problème général de l'ajustement des salaires, le système avait plutôt pour but de venir en aide aux plus intéressants des travailleurs. Il allouait un supplément de vie chère proportionné aux charges de famille. La majoration des salaires fixée une fois pour toutes représentait en général pour les fonctionnaires et ouvriers mariés et pères de deux enfants, une augmentation de 15 à 40 p. 100 sur la rémunération des célibataires.

La formule fut souvent adaptée aux variations régionales du coût de la vie. L'habitude se développa en effet, de grouper les différentes localités en classes de cherté de vie et d'accorder des allocations locales de vie chère ou des allocations familiales graduées selon ces classes.

3° *Les résultats.*

Les procédés opportunistes, utilisés pour ajuster les salaires au coût de la vie, n'étaient en définitive que des expédients improvisés pour la circonstance. Ils se révè-

laient peu satisfaisants en raison des difficultés d'application.

L'indice officiel du coût de la vie ne donnait pas une mesure exacte du coût de la vie. Parce qu'il était établi d'après la consommation de 1914, l'indice sous-estimait d'environ 25 à 35 p. 100, le renchérissement de l'existence par rapport à l'avant-guerre. Même en ajustant intégralement les salaires à la hausse indiquée par l'indice, on dépréciait sensiblement leur valeur réelle.

Une autre difficulté d'application provenait du fait que les salaires demeuraient identiques pendant toute la période de validité des contrats, alors que le coût de la vie continuait son ascension. Certes, la validité des conventions fut progressivement réduite, mais la hausse devint si rapide que la dépréciation des salaires fut encore plus considérable, au cours de périodes courtes, qu'elle ne l'avait été antérieurement au cours de périodes plus longues.

Mais l'obstacle essentiel était que les différentes opérations nécessaires à l'ajustement des salaires entraînaient inévitablement une série de délais durant lesquels se poursuivait la hausse des prix.

En effet, l'indice était toujours publié avec un certain retard. Tant qu'il fut mensuel, il représentait approximativement le niveau des prix vers le milieu du mois. Il n'était cependant publié que dans les premiers jours du mois suivant, et représentait par suite le coût de la vie existant un peu plus d'une quinzaine auparavant. Lorsqu'il fut publié toutes les semaines, le délai n'était plus que de deux jours. Mais, à ce moment la hausse était devenue si vertigineuse que même pendant ces deux jours, elle était plus sensible encore qu'au cours des mois précédents en une quinzaine.

Il fallait aussi tenir compte du délai nécessité par les négociations des contrats collectifs et leur notification aux parties intéressées. La convention ne pouvait en effet entrer en vigueur qu'une semaine après l'ouverture des pourparlers.

Un dernier délai survenait enfin du fait que les salaires gagnés en une semaine ne pouvaient servir qu'aux dépenses de la semaine suivante. Sans doute, l'habitude se développa-t-elle peu à peu, pendant la période de hausse très rapide des prix, de dépenser la majeure partie des salaires le jour même de la paye en procédant à toutes les dépenses de la semaine entière ; mais ces achats intensifs concentrés sur un seul jour avaient souvent pour résultat une nouvelle hausse des prix. De plus, un certain nombre de denrées périssables ne pouvaient être achetées ainsi à l'avance ; la dépréciation de la partie du salaire réservée pour ces achats ne pouvait donc pas être évitée. Elle était même plus grave lorsqu'il s'agissait d'articles représentant une dépense un peu importante (vêtements, ameublements) pour lesquels l'ouvrier avait l'habitude d'économiser pendant quelque temps sur chaque salaire hebdomadaire.

Certes les classes ouvrières, en limitant la validité des contrats, en multipliant les jours de paye, en accélérant l'établissement et la publication des nombres indices du coût de la vie, réduisirent les délais. Mais la plupart des progrès réalisés dans ce sens furent assez vains : ils se trouvaient toujours dépassés par l'accélération constante du processus d'inflation, du reste, ils contribuaient à le déterminer en partie.

En outre, étant donné que ces progrès étaient presque toujours réalisés par à-coup, et que la hausse du coût de

la vie était, elle aussi irrégulière, la dépréciation due aux fût possible d'en prévoir l'importance d'un mois à l'autre, et même d'une semaine à l'autre. La classe ouvrière vit donc ses conditions de vie sensiblement amoindries.

difficultés techniques variait de mois en mois, sans qu'il

Les procédés opportunistes d'ajustement des salaires présentaient enfin l'inconvénient grave de contribuer fortement à compromettre la paix économique. Des négociations trop souvent répétées accroissaient les possibilités de conflit. Le mécontentement créé par la dépréciation au cours de la validité des contrats rendait les esprits moins conciliants.

§ 2. — L'AJUSTEMENT DIRECT DES SALAIRES

L'adaptation se fit en deux étapes essentielles : au système de l'échelle mobile préconisé tout d'abord, succéda le procédé d'un salaire à valeur stable.

D'une manière générale, les différentes formules furent plus discutées qu'appliquées réellement. La rapidité de l'inflation rendait en effet les solutions de la veille inopérantes, provoquait leur abandon au profit de nouvelles.

Au premier abord, en vue de maintenir le niveau de vie des ouvriers et éliminer ainsi les causes incessantes de conflit, on s'efforça de procéder à un ajustement automatique des salaires aux fluctuations du coût de la vie par le système de l'échelle mobile.

Dans les milieux ouvriers l'opinion ne put se manifester d'une façon unanime. Les uns voyaient dans l'adoption

de l'échelle mobile la planche de salut contre l'avilissement progressif de leurs conditions de vie ; les autres demeuraient très méfiants à l'égard d'un mécanisme dont l'automatisme même les effrayait ; ils craignaient de perdre le bénéfice de l'action syndicale et de sacrifier un de leurs droits les plus fondamentaux celui de négocier eux-mêmes leurs conditions de travail. Aucun nombre indice du coût de la vie, ne leur inspirait en outre assez de confiance pour en faire dépendre leurs salaires.

Dans les milieux patronaux, l'hostilité était presque unanime. On considérait qu'un système aussi rigide présentait de grands dangers pour l'industrie dont les exportations risquaient fort d'être complètement supprimées du jour où le coût de production ne pourrait plus être adapté aux conditions du marché extérieur. Les dangers d'une hausse accélérée des prix étaient aussi mis en avant avec vigueur.

La campagne de presse dont l'échelle mobile fut l'objet ne fut guère suivie de nombreuses réalisations pratiques.

De toutes les applications, la plus importante fut celle de Flensburg, non seulement parce qu'elle constitua une mise en œuvre très stricte du principe et qu'elle resta en vigueur pendant plusieurs années, mais encore parce qu'elle servit de base aux nombreuses discussions qui eurent lieu en Allemagne au sujet de l'adaptation générale du système.

Après avoir déterminé le salaire horaire payé en janvier 1920 dans les douze principales industries de Flensburg, une commission nommée dans ce but calcula sur cette base un salaire horaire moyen pour l'ensemble des industries. On organisa un service chargé de déterminer chaque mois les fluctuations locales du coût de la vie,

sur la base des dépenses hebdomadaires d'un individu normal en denrées alimentaires, en articles d'habillement, en chauffage et éclairage; logement et impôts.

Pour ajuster les salaires on appliqua aux salaires moyens le pourcentage d'augmentation du coût de la vie par rapport à janvier 1920. On déterminait ainsi le montant de supplément de vie chère accordé d'une façon uniforme aux ouvriers des différentes industries.

Cette augmentation de salaire était intégralement accordée à tous les ouvriers au-dessus de 23 ans; par contre les ouvriers de 20 à 23 ans n'en touchaient que les 5/6. Ceux âgés de moins de 20 ans ainsi que toutes les ouvrières n'en obtenaient que la moitié.

Le système fut appliqué à l'ensemble des ouvriers des différentes industries de la ville de Flensbourg jusqu'en avril 1920. A partir de mai, l'évaluation du coût de la vie fut opérée sur des bases plus larges. On prit en considération les dépenses hebdomadaires nécessaires à une famille de quatre personnes et le salaire moyen fut déterminé à nouveau. En outre le pourcentage d'augmentation du coût de la vie ne fut plus appliqué à un mois de base donné, mais calculé sur le mois précédent et appliqué au salaire moyen de ce mois.

Ainsi révisé le système fonctionna à peu près normalement jusqu'en mai 1921.

Toutefois, on rencontra quelques difficultés lorsqu'en septembre 1920 le coût de la vie connut une diminution légère. Les ouvriers auraient voulu qu'aucune réduction de leur rémunération ne fut opérée étant donné que la valeur réelle de leur salaire ne leur permettait pas encore de satisfaire au minimum d'existence. Ils acceptèrent toutefois une diminution des salaires conformément au

principe de l'échelle mobile, à la condition qu'elle ne fût point opérée sur les salaires les plus bas. Plus tard, en avril 1921, les patrons consentirent sur la demande des ouvriers à retarder d'une quinzaine de jours la diminution que l'application stricte de l'échelle mobile eût entraînée.

A cette époque pourtant les syndicats ouvriers avaient décidé de dénoncer les contrats comportant ce système et en mai, juin, juillet, les augmentations de salaires furent fixées par voie de négociations indépendamment de l'échelle mobile. Le 27 juillet cependant fut conclu entre les associations des patrons à Flensbourg et la Fédération générale des Syndicats allemands un contrat prévoyant un système d'échelle mobile analogue mais quelque peu modifié : le coût de la vie devait être évalué avec les méthodes jusque-là employées, le 15 de chaque mois, le 18 une commission paritaire réunissant les représentants des associations patronales et des associations d'ouvriers et d'employés, sous la présidence du directeur du bureau du travail et des salaires devait fixer le montant de l'allocation de vie chère devant entrer en vigueur le 1^{er} du mois suivant. En cas de baisse du coût de la vie la réduction de salaire serait retardée d'un mois.

Le contrat fut maintenu jusqu'en octobre 1922. Mais, à cette date, la hausse du coût de la vie devint si considérable qu'en appliquant strictement le principe de l'échelle mobile, les salaires horaires de Flensbourg auraient été portés à des niveaux supérieurs à ceux des autres villes du Schleswig-Holstein. L'intervention du Ministère du Travail fut demandée par les deux parties et les salaires ne furent augmentés que dans une proportion moindre.

Dès lors, en présence de l'ascension extraordinaire des

prix, le système de l'échelle mobile fut pratiquement abandonné. Dès novembre 1922, en effet, les patrons déclarèrent que son application stricte entraînerait des augmentations de salaires si considérables qu'elle mettrait l'industrie dans une position extrêmement difficile et enrayerait complètement son activité à moins de recourir à une augmentation des heures de travail. Les ouvriers ne tardèrent pas à se rendre compte que les conditions économiques créées par la hausse qui commençait à sévir à cette époque, rendait très compliquée l'application de l'échelle mobile. Malgré un arbitrage rendu en leur faveur, ils consentirent à l'abandon de l'ajustement automatique des salaires au coût de la vie.

D'une manière générale l'échec du système de l'échelle mobile en Allemagne doit être attribué au fait que le problème se révélât à l'examen plus complexe qu'il n'apparaissait au début.

L'accord ne put se faire par exemple sur la question du salaire de base. D'après le principe des échelles mobiles, en effet, le salaire de base devait conserver une valeur réelle, sinon permanente, du moins identique pour une longue durée. De ce fait la détermination de son niveau prenait une importance particulière. Or les opinions les plus diverses étaient émises. Les uns prenaient les salaires existants ou les salaires d'avant-guerre, choisissant ainsi comme morne une période spéciale n'ayant en somme pas grande valeur en soi. Les autres demandaient que le salaire de base pût satisfaire à certaines conditions idéales de vie. D'autres, enfin, voulaient que les salaires dépendissent entièrement de la situation économique du pays et de l'industrie considérée.

Le choix de l'indice d'après lequel on devait procéder

à l'ajustement automatique était aussi l'objet de propositions très variées. Les indices du coût de la vie, officiels, comme celui de l'Office des Statistiques du Reich, ou privés ne rencontraient qu'une confiance limitée.

L'indice des prix de gros ne représentait pas exactement les fluctuations du pouvoir d'achat du mark à l'intérieur du pays. De même l'indice des prix de certaines marchandises fondamentales, telles que le blé ou le charbon n'était guère plus satisfaisant : ces prix variaient, en effet, avec les conditions du marché et pouvaient être sujets à des manœuvres spéculatives opérées par telle ou telle des parties contractantes, précisément pour influencer le taux des salaires. Une dernière difficulté provenait de la répugnance marquée dans beaucoup de milieux ouvriers pour les conséquences du système de l'échelle mobile en cas de baisse des prix. Les travailleurs estimaient que leurs salaires réels étaient déjà suffisamment amoindris pour revendiquer eux-mêmes le bénéfice entier d'une diminution du coût de la vie sans réduction correspondante de leur rémunération, jusqu'à ce que celle-ci eût retrouvé son niveau d'avant-guerre.

L'éventualité d'une baisse passagère, suivie ensuite d'une nouvelle hausse soulevait également d'autres objections de leur part. Avec tous les systèmes proposés, en effet, l'ajustement devait être opéré sur la base d'un indice du mois précédent. Il pouvait donc fort bien se faire que la baisse des prix du mois précédent entraînant une réduction des salaires précisément pendant un mois où il y aurait reprise du renchérissement.

Devant l'insuccès du système de l'échelle mobile on recourut aux formules de salaires à valeur stable.

L'idée naquit tout d'abord d'ajuster les salaires non plus aux variations du coût de la vie, mais au cours du dollar.

Le projet fut favorablement accueilli par les patrons. A leurs yeux, l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie conduisait à une dépréciation du pouvoir d'achat du mark plus grande sur le marché intérieur qu'à l'extérieur. D'autre part, comme le coût de la main-d'œuvre augmentait considérablement, la prime à la production dont l'Allemagne jouissait jusque-là, devait disparaître entièrement pour faire place à de nouvelles et très défavorables conditions.

Au contraire, avec l'ajustement au cours du dollar, l'augmentation du coût de la main-d'œuvre en mark, s'accompagnait d'une dépréciation du pouvoir d'achat de la devise sur le marché extérieur. Le coût restait donc le même au point de vue de la concurrence étrangère.

Mais les propositions furent déclarées inacceptables par les représentants des ouvriers. Ils ne voulaient pas que le niveau des salaires réels dépendît des spéculations étrangères. Le projet fut abandonné.

Il devait reparaitre plus tard sous une forme différente. Lorsque la dépréciation du mark devint vertigineuse, naquit l'idée du salaire-or. Mais il s'agissait alors moins de stabiliser la valeur des salaires que de procéder à leur mesure exacte.

Le système du salaire-or consistait à fixer par contrat le salaire lui-même en une unité stable, basée sur l'or, et de la payer soit en mark papier, soit au cours du, change de l'unité stable, soit partie en mark papier, et partie en l'unité choisie.

Une telle conception était basée sur le principe de la

dissociation du double rôle de la monnaie comme étalon de valeur et comme moyen d'échange. Le mark papier était simplement conservé comme moyen d'échange.

Lors de la création du rentenmark, le système privé de sa raison d'être par la stabilisation, disparut.

Pour stabiliser la valeur des salaires les parties avaient essayé un système mixte, qui, sans consacrer le principe de l'échelle mobile tenait quand même compte des variations du coût de la vie.

Une des critiques adressées à l'échelle mobile était qu'elle ne tenait compte que des fluctuations du coût de la vie. L'ajustement des salaires devait prendre en considération les autres facteurs qui influent sur le taux de la rémunération de l'ouvrier. Pour adapter les salaires aux conditions économiques du pays et de l'industrie considérée, ouvriers et patrons décidèrent que les salaires de base seraient discutés à des intervalles réguliers d'un mois ou deux, durant les négociations contractuelles habituelles. Ainsi le principe de l'ajustement automatique semblait être abandonné.

Pourtant, il était l'objet d'une consécration partielle : les salaires de base devaient être ajustés chaque semaine au coût de la vie. Des commissions paritaires, dans des réunions périodiques fixaient les modifications de salaires nécessitées par les variations du pouvoir d'achat de la monnaie. Parfois, le salaire n'était l'objet que d'un ajustement partiel. Le salaire de base, en dehors des négociations habituelles n'était pas modifié. Un supplément de vie chère était simplement accordé aux ouvriers.

Ainsi patrons et ouvriers recevaient à peu près satisfaction. Les négociations régulières permettaient aux premiers de réviser les salaires de base conformément à

chaque situation économique nouvelle ; l'ajustement hebdomadaire semi-automatique garantissait aux seconds que leur rémunération garderait à peu près sa valeur réelle durant la période de son emploi.

Toutefois, les espoirs nés de cet accord ne se réalisèrent guère. L'inflation des prix revêtit une allure si fantastique, la dépréciation du mark fut si vertigineuse que la plupart des systèmes se révélèrent inopérants.

Pour remédier à la hausse des prix, les entreprises essayèrent de multiplier les jours de paye. Le résultat fut de compliquer le travail de bureau, d'alourdir les charges des industries, d'ajouter encore aux difficultés matérielles qu'avaient les entreprises à se procurer l'argent liquide indispensable. Il devint aussi nécessaire de déterminer le niveau des salaires d'après la valeur de la monnaie pendant la semaine ou le salaire était dépensé. Il convenait alors au jour du paiement, d'estimer à l'avance la hausse des prix à venir dans la semaine suivante.

Diverses méthodes furent proposées.

On eut généralement recours aux indices du cours du dollar ou des prix de gros qui réagissent plus rapidement que les indices des prix de détail sous l'influence de l'inflation monétaire. Leurs fluctuations permettaient donc de prévoir dans une certaine mesure les variations prochaines du coût de l'existence.

Mais la prévision s'avéra des plus délicates, car les rapports entre les fluctuations des indices du cours du dollar ou des prix de gros et celui du coût de la vie n'étaient pas constants, mais se modifiaient au cours de la crise d'inflation. L'empirisme des formules était déjoué par les faits. L'expérience faite pendant la période écoulée ne

convenait plus à la période suivante car la situation s'était transformée. Ainsi en fut-il de la formule du Docteur Elsas, établie pour prédire deux mois à l'avance le mouvement des prix de détail au printemps 1922. L'indice des prix de détail recherché, était égal à la racine cubique du produit de l'indice des prix de gros relevé deux mois avant par le carré de l'indice des prix de détail, également relevés deux mois auparavant. La formule se révéla satisfaisante à l'époque où elle fut établie; mais en 1923 elle donnait des résultats erronés.

Il en fut de même des autres méthodes proposées. Un système rudimentaire consistait à prolonger en quelque sorte, le nombre indice du coût de la vie, en estimant que la hausse à venir serait égale à la hausse moyenne observée pendant les semaines précédentes.

On proposait encore de prendre la moyenne entre le pourcentage d'augmentation des derniers indices connus des prix de gros et du coût de la vie, et de l'appliquer à la période à estimer.

Mais l'hypothèse d'une vitesse à peu près uniforme dans la hausse des prix, base du système, se révéla fausse. L'élévation des prix était irrégulière et nettement progressive.

Au moment du paiement du salaire, la dépréciation de l'argent avait déjà rendu tous les efforts insuffisants; avant la paye suivante la valeur de la rétribution avait achevé de fondre entre les doigts des ouvriers.

Au surplus ces prévisions engendrèrent des conflits continuels. Patrons et ouvriers ne tombaient jamais d'accord sur la hausse future dont il y avait lieu de tenir compte.

SECTION II. — L'Autriche.

Au lendemain de la guerre l'État adopta une politique d'inflation monétaire. Le montant des émissions des billets de banque, s'éleva de 30 milliards en 1920 à 4.000 milliards à la fin de 1923, début de la période de stabilisation.

Les conséquences furent les mêmes qu'en Allemagne, bien qu'elles n'aient pas revêtu un caractère aussi violent. La hausse des prix entraîna la diminution des salaires réels. A l'abaissement du niveau de vie des ouvriers correspondirent le contrôle des prix des denrées et des loyers, l'établissement d'un nombre indice du coût de la vie, l'ajustement proprement dit des salaires.

L'application de l'échelle mobile se fit en trois phases :

Dès 1919, les représentants des patrons et des ouvriers se réunirent pour discuter de l'établissement d'un nombre indice du coût de la vie et de l'adaptation correspondante des salaires.

L'accord se fit sur le premier point, mais il fut impossible d'arriver à une uniformité de vues sur l'application de l'indice au calcul de la rémunération ouvrière.

Certes, comme la production restait identique, pour éviter d'accélérer l'inflation des prix, on admettait généralement que l'ajustement des salaires au¹ coût de la vie devait être partiel. Mais les opinions différaient sur l'application du principe.

Les uns proposaient de diviser le salaire en deux parties : la première, variable, destinée à couvrir les dépenses nécessaires pour assurer un minimum d'existence, devrait être complètement ajustée à la hausse. La

deuxième, invariable, représenterait les différences de conditions d'existence des classes sociales.

Les autres suggéraient de fixer la partie variable en adoptant non un montant absolu identique pour toutes les classes des travailleurs, mais une proportion uniforme de leurs salaires respectifs.

Quant aux représentants des ouvriers, ils se trouvaient en présence d'un dilemme embarrassant. S'il était à leur avantage d'obtenir pendant la période de renchérissement que la partie variable du salaire, fût la plus grande possible, par contre, il était préférable, en vue d'une baisse du coût de la vie, de donner plus d'importance à la fraction stable, afin de ne pas perdre les bénéfices acquis au cours des négociations antérieures.

En définitive la question ne fut pas tranchée. On laissa aux parties contractantes le soin de fixer dans les contrats collectifs les détails de la méthode à utiliser.

La conférence avait cependant abouti à faire généralement admettre le principe de l'utilisation d'un nombre indice du coût de la vie pour l'ajustement des salaires.

Dès 1920, dans un grand nombre d'industries, on tenta d'ajuster les salaires. Les méthodes variaient d'une industrie à l'autre. Pour les employés des entreprises privées, on admit d'abord en principe que l'augmentation constatée dans le coût de l'existence devait être réduite d'un $1/5$ au plus et d'un $1/10$ au moins avant d'être appliquée au salaire.

Dans la métallurgie, l'indemnité de vie chère ne fut pas calculée sur les pourcentages d'augmentation du nombre indice. Elle était déterminée par l'augmentation absolue du coût des quantités données d'un certain nombre de denrées. Mais ce procédé, ayant l'inconvé-

nient de niveler plus ou moins les salaires, on préféra comparer au salaire d'un ouvrier type cette augmentation absolue, et le pourcentage de relèvement ainsi déterminé était appliqué aux différents salaires.

La prime de vie chère des fonctionnaires de l'État fut déterminée directement d'après le coût d'un certain nombre de denrées fondamentales et suivant les quantités prévues par les rations officielles. Elle était de plus multipliée d'après le nombre de personnes à la charge du fonctionnaire.

L'ouverture de la deuxième période fut marquée par la publication du nombre indice officiel. Il bénéficia vite de la confiance générale et l'habitude se développa d'y adapter les salaires.

En octobre 1921 la hausse des prix conduisit à l'abandon du principe ancien de n'ajuster au coût de l'existence qu'une partie du salaire correspondant au minimum vital. En effet, l'augmentation du prix de la vie était de l'ordre de 80 à 90 p. 100. Dans ces conditions, l'ajustement partiel des salaires avait non seulement pour conséquence de faire disparaître toute différence entre les hauts et les bas salaires, mais encore de réduire dans une proportion considérable la valeur réelle du salaire total.

Lorsque fut publié l'indice officiel ce fut donc la totalité et non plus une fraction des salaires qu'on y ajusta. Au début de 1922, le système de l'ajustement automatique intégral, de l'échelle mobile était généralisé à la plupart des industries.

Il reçut, du reste, en juin 1922 une consécration officielle qui en favorisa l'extension aux entreprises privées. Jusqu'à lors les traitements des fonctionnaires n'avaient

pas été ajustés d'une manière très méthodique au coût de l'existence. La loi du 13 juillet 1921 prévoyait qu'ils devaient comprendre une rémunération de base, différente selon le grade et l'ancienneté du fonctionnaire, et à laquelle s'ajoutaient une allocation locale de ménage et une prime de vie chère variant toutes les deux selon la cherté de la vie dans la localité de résidence. Avec la hausse très rapide des prix qui survint immédiatement après l'entrée en vigueur de cette loi, des ajustements constants devinrent indispensables : une loi nouvelle, du 28 juin 1922, adopta donc le système de l'ajustement automatique aux fluctuations du coût de la vie. Les traitements de base furent multipliés par un coefficient établi d'après l'indice officiel.

Mais, vers la même époque, les employeurs commencèrent à s'opposer au système de l'échelle mobile, en partant de ce principe qu'en matière de salaires l'on devait aussi tenir compte de la situation économique de l'industrie, qui commençait à être difficile et se traduisait par un chômage sérieux. La campagne porta ses fruits : dans les mois qui suivirent, l'augmentation des gains ouvriers ne fut plus que les deux tiers de celle subie par le coût de la vie.

La stabilisation de la couronne, intervenue à la fin de 1922, marqua le début de la troisième période, et le déclin de l'échelle mobile.

La faible ascension du coût de la vie, puis la baisse entraînèrent l'abandon progressif du système. Toutefois l'idée de tenir compte du coût de l'existence dans la fixation des salaires se maintint. Mais l'influence accordée à ce facteur ne devait pas dépasser l'importance octroyée à la situation économique de l'entreprise.

A examiner les résultats du système, on s'aperçoit, qu'en 1922, lors de l'application généralisée de l'échelle mobile, les salaires réels se retrouvèrent en moyenne à des niveaux nettement supérieurs à ceux de l'année précédente. L'augmentation était de l'ordre de 15 p. 100.

Il est aussi intéressant de constater que durant la période pendant laquelle l'on recourait le plus au système de l'échelle mobile, c'est-à-dire en 1922 et au début de 1923, les salaires réels des ouvriers continuaient à présenter des fluctuations plus ou moins régulières et d'une importance à peu près analogue à celle qu'on constate pendant les années où ce système était moins répandu, en 1921, 1923 et 1924.

En effet, l'ajustement automatique s'est toujours opéré d'après un nombre indice du coût de la vie se rapportant à une période déjà écoulée. D'autre part, l'adaptation étant mensuelle ou même bi-mensuelle, un délai d'assez longue durée, s'écoulait entre le moment où l'on procédait au relevé des prix devant servir à cette adaptation et celui où les salaires étaient dépensés. Durant ce délai le coût de l'existence renchérisait ou plus rarement baissait : la valeur réelle de la rémunération ouvrière se trouvait ainsi dépréciée ou augmentée.

SECTION III. — La Pologne.

Le système polonais de l'ajustement des salaires fut caractérisé par l'adoption générale du système de l'échelle mobile.

En 1919 et 1920, aucune méthode systématique ne fut utilisée. Les salaires, dont l'inflation amoindissait la valeur réelle, étaient généralement augmentés par la voie

ordinaire des négociations individuelles et collectives. Les contrats devaient, toutefois, être fréquemment révisés ; par suite beaucoup de temps était perdu en discussions et de nombreux conflits éclataient.

En vue d'éviter des difficultés on préconisa de bonne heure l'introduction d'un ajustement automatique, mais l'absence d'un nombre indice satisfaisant rendait très difficile l'application d'un tel système, et, en fait, de fréquentes divergences de vue se manifestaient entre employeurs et employés au cours des négociations relatives à la fixation des salaires sur l'importance de l'augmentation du coût de la vie pendant une période donnée.

C'est pour combler cette lacune et pour fournir une base solide à l'ajustement automatique que le gouvernement polonais institua une commission paritaire, rattachée à l'Office central de statistique avec mission de calculer mensuellement les changements survenus dans le coût de l'existence.

La publication régulière des nombres indices officiels entraîna l'adoption générale du système de l'échelle mobile. En 1920, déjà quelques contrats collectifs prévoyaient l'ajustement automatique. La méthode se généralisa en 1921 et 1922. Elle fut même appliquée à l'agriculture.

Le procédé le plus généralement employé consistait à modifier les salaires une fois par mois, selon les changements survenus dans le coût de la vie, tels que les indiquait le nombre indice du mois écoulé. Dans quelques cas, les contrats prévoyaient que les salaires devaient être relevés seulement si la hausse excédait un certain pourcentage : 5 p. 100 par exemple.

Avec cette méthode, les salaires n'étaient ajustés

qu'avec un retard d'un mois. Quand la hausse s'accéléra, il s'ensuivit une réduction assez sérieuse du salaire réel. En vue de compenser cet inconvénient, en partie tout au moins, on prit assez fréquemment l'habitude de verser des indemnités spéciales de vie chère destinées à couvrir la différence. Dans certains cas, ces suppléments avaient un caractère exceptionnel et leur montant était fixé par des négociations spéciales. C'est ainsi qu'une prime équivalente à deux mois de paye fut demandée, en automne 1923 par les fonctionnaires de l'État. Bien qu'il eût refusé d'accepter le montant du supplément réclamé le gouvernement n'en versa pas moins une indemnité exceptionnelle.

Dans d'autres cas, ces primes étaient fixées plus méthodiquement. Certains contrats stipulaient qu'il serait régulièrement procédé à l'ajustement des salaires sur la base de l'indice du mois précédent, mais qu'en outre, à la fin de chaque mois seraient versées des primes dont le montant devait être déterminé, en appliquant aux salaires, le pourcentage d'augmentation indiqué par l'indice du mois considéré. Grâce à cette méthode on diminua beaucoup la perte résultant du retard inhérent au système habituel d'échelle mobile. La compensation n'était cependant pas complète car la hausse se poursuivant de manière à peu près continue, le supplément alloué à la fin du mois, avait, au moment où il était dépensé, un pouvoir d'achat inférieur à celui qu'il eût eu s'il avait été dépensé, en même temps que le salaire auquel il venait s'ajouter. Pendant la plus grande partie des années 1921 et 1922, l'augmentation mensuelle des prix fut relativement peu importante et le système de l'échelle mobile fonctionna sans difficultés, le nombre indice officiel étant générale-

ment accepté sans discussion comme représentant l'augmentation effective du coût de la vie.

En 1923, cependant la hausse devint si rapide que les méthodes antérieures furent insuffisantes pour prévenir une réduction des salaires réels.

Afin de permettre une amélioration, on demanda que l'indice fût établi pour la dernière semaine de chaque mois au lieu de l'être pour la moyenne du mois. Ainsi eût été diminué le retard. La commission rattachée à l'Office central de statistique accéda à la demande, et en juin et juillet 1923 les nombres indices furent publiés pour la dernière semaine du mois. A partir d'août 1923 on en vint à publier un indice de quinzaine et l'ajustement fut opéré pour la même période dans la plupart des industries. On alla même jusqu'à envisager une publication hebdomadaire de l'indice.

A ce moment, en automne 1923, le renchérissement extrêmement rapide rendit la situation de plus en plus difficile. En présence du grand nombre de conflits industriels qui éclatèrent alors, le gouvernement décida de prendre des mesures rendant obligatoire l'ajustement automatique des salaires qui semblait avoir fait ses preuves dans beaucoup d'industries. Une loi fut proposée et votée à la Diète dans ce but.

Mais au début de 1924 intervint la stabilisation de la monnaie. La loi perdit alors beaucoup de son intérêt ; le système de l'échelle mobile, peu à peu, fut progressivement abandonné.

CHAPITRE II.

LA FIXATION DES SALAIRES D'APRÈS LE COÛT DE LA VIE, EN BELGIQUE, ANGLETERRE ET AUX ÉTATS-UNIS

SECTION I. — La Belgique.

L'instabilité de la monnaie et des prix, qui s'est manifestée en Belgique comme dans tous les pays, a mis en lumière l'importance de la notion de pouvoir d'achat et favorisé le développement de nouveaux modes de salaires. En particulier, la formule qui lie les salaires et le coût de la vie a pris, dans les années récentes, en Belgique, une extension très grande.

§ 1. *Le champ d'application.*

Toutes les branches essentielles de l'activité nationale ont fait, semble-t-il, l'expérience du procédé. L'industrie métallurgique l'appliqua dans la sidérurgie avec la convention du 19 octobre 1921, dans la construction mécanique avec l'accord signé en commission paritaire le 19 décembre 1924. L'échelle mobile où des systèmes très analogues régissaient de la sorte les salaires de 200.000 métallurgistes. La Convention nationale des 160.964 mineurs lia, en mai 1920, leur rémunération aux fluctuations des prix. Les 159.597 ouvriers du bâtiment bénéficièrent de

l'adaptation proportionnelle des salaires aux prix, prévue par la Convention établie par la commission paritaire nationale en 1920. Enfin, dans l'industrie textile, près de 225.000 ouvriers calculaient leur rétribution d'après les variations du coût de l'existence.

Actuellement, les fluctuations des salaires sont liées aux variations de l'index dans les :

- charbonnages ;
- carrières de porphyre, grès, et petits granits ;
- fours à chaux ;
- glacerie, gobeletterie, flaconnerie, mitoirerie ;
- boulangerie et meunerie ;
- industrie du bois, meuble ;
- broserie, liège, et bouchonneries ;
- industrie du tabac ;
- port d'Anvers, Gand et Bruges ;
- construction et en partie dans :
 - industrie chimique ;
 - industrie céramique ;
 - — du papier ;
 - — alimentaire ;
 - — textile ;
 - — des cuirs et peaux ;
 - — cimentière.

L'ajustement du prix du travail ouvrier aux mouvements des index constitue une des caractéristiques essentielles du régime belge des salaires. L'usage en est si répandu que le terme de convention collective désigne tous les contrats où les salaires varient selon les fluctuations des prix.

§ 2. *Les caractéristiques.*

La naissance toute empirique du régime belge de liaison des salaires au coût de la vie, son adaptation incessante aux conditions économiques, donnent à la formule un caractère de souplesse et de variété très grandes.

Le système ne consiste pas à fixer la rétribution du travail d'après un mécanisme d'un automatisme rigoureux et rigide. Au contraire, les règles posées font l'objet de révisions fréquentes. Il semble que l'on puisse moins parler d'échelle mobile proprement dite que du rapport plus ou moins souple, plus ou moins étroit qui lie les salaires au prix de l'existence. L'expérience belge met plus en lumière l'importance prise par le facteur coût de la vie dans la fixation des salaires qu'elle ne consacre définitivement la formule de l'échelle mobile automatique.

§ 3. *Les différents aspects du système.*

La souplesse du système se révèle dans la conclusion des conventions et dans les modalités qu'elles revêtent.

Le principe de la mobilité des salaires est parfois consacré dans des contrats collectifs conclus spontanément entre les organisations ouvrières et patronales. Ainsi en fut-il notamment dans la région d'Écaussines où les salaires des ouvriers carriers furent de 1919 à 1928 fixés dans une série de contrats.

Parfois aussi, la fixation de la rémunération ouvrière d'après le prix de la vie, résulte des délibérations des commissions paritaires et a alors un caractère plus régle-

mentaire que contractuel. Ainsi la commission de la sidérurgie, à partir de juin 1922 régla par une succession d'accords, espacés irrégulièrement selon les besoins du marché et les exigences de la vie ouvrière, les salaires au mieux des multiples intérêts en cause.

Les modalités du système sont très diverses. Il n'y a pas, en effet, de statut légal imposé par les Pouvoirs Publics. Chaque société est libre de choisir son mode de fixation des salaires. Chaque entreprise peut s'y conformer et y déroger. Dans ces conditions, il est naturel que toutes les possibilités de la formule, tous ses aspects, aient fait l'objet d'applications.

L'indemnité de vie chère ne semble pas avoir eu la faveur des intéressés. Pourtant on peut en relever quelques exemples.

Dès juin 1919, la Convention conclue entre la Fédération textile verviétoise et la Fédération textile patronale doublait les salaires payés en 1914, et y ajoutait 30 centimes d'indemnité de vie chère. Des accords postérieurs l'augmentèrent ; la 10 novembre 1919 de 0,20 ; le 10 juin 1926, de 0,15 pour toute variation de 25 points du nombre indice du Royaume-Uni. Huit majorations furent ainsi octroyées, portant à la cote 700 l'allocation totale à 1,50 par semaine. Ces hausses uniformes eurent toutefois pour effet d'entraver le recrutement de la main-d'œuvre qualifiée. Aussi en novembre 1926, furent-elles remplacées par des augmentations de 5 p. 100 du salaire de base.

L'échelle mobile avec le caractère automatique qui lui est propre fut aussi introduite dans des conventions. Ainsi la convention collective des automobiles Minerva signée à Anvers le 10 mai 1922, organisait l'adaptation automatique des salaires du coût de la vie, en les faisant varier de 5 p. 100

pour toute fluctuation de 25 points de l'indice du pays.

Abandonnée en juillet 1923, la formule fut reprise en janvier 1932 ; l'automatisme du procédé eut pour résultat de réduire jusqu'à la fermeture de l'entreprise en 1934 les salaires de 2,5 p. 100 par baisse de 20 points de l'indice national.

De même, la convention collective, conclue en janvier dans l'industrie textile des Flandres admettait qu'à toute variation de 20 points de l'indice, correspondrait une variation des salaires de 5 p. 100, et que seules les fluctuations inférieures à 10 unités ne seraient pas prises en considération.

En application de cette règle, l'évolution générale des salaires fut la suivante :

INDEX MOYEN des deux Flandres pris en considération	AUGMENTATION du salaire de base. — p. 100.	DATE des modifications de nombre. —
594	5	1923. Mars
412,5	10	Juillet
433,5	15	Septembre
454	20	Novembre
475,5	25	1924. Février
503	30	Avril
483	25	Juin
497,5	30	Octobre
512	35	Décembre
501	30	1925. Avril
516,5	35	Octobre
549	40	1926. Juin
569,5	45	Juillet
629,5	60	Août
676	75	Septembre
700	80	Novembre
723,5	85	Décembre
735	90	1927. Janvier
763	95	Mars
778	100	Juillet

INDEX MOYEN des deex Flandres pris en considération,	AUGMENTATION des salaires de base.	DATE de modifications de nombre.
	p. 109.	
793,5	105	Octobre
812,5	110	1928. Octobre
831	115	Décembre
852,5	120	1929. Juillet
873	125	Octobre
861	120	1930. Avril
849	115	Juin
829	110	1931. Février
805,5	105	Mars
789	100	Juin
764,5	95	Décembre
740	90	1932. Février
723,5	85	Mars
705,5	80	Mai
715	85	Novembre
704	80	1933. Mars
688	75	1934. Février

Mais ce parallélisme systématique des salaires et des prix disparut avec la crise. Les groupements patronaux, sous cette influence, dénoncèrent la convention.

Un autre exemple d'échelle mobile est fourni par l'industrie du livre. Au lieu de se réunir pour réviser périodiquement les salaires, les parties décidèrent en janvier 1921 de les placer sous la dépendance des prix. Les principes posés admirent la révision trimestrielle des salaires, leur variation uniforme de 6 francs par variation de 25 points d'indice au-dessus de la cote 500 ; au-dessus de ce taux, leur fluctuation par 10 points selon un taux différentiel variable selon les villes, toute fraction d'une série de 10 ou 16 points valant pour une série entière. Le principe de la variation automatique des salaires, étendu à toute l'industrie belge du livre, se maintint jusqu'en 1934. A cette date, la conven-

tion ne fut plus renouvelée, mais les clauses en furent maintenues dans les règlements d'atelier.

Loin d'être aussi précises que les conventions précédentes, la plupart des contrats, sans se rapporter à un type déterminé, se contentent d'indiquer que les salaires seront ajustés aux variations du coût de la vie. Le point de départ de l'adaptation, différent dans chaque cas, est ou bien un chiffre fixe ou bien une tranche de l'index comprise entre deux limites. Comme exemple de ce dernier cas, on peut citer la Convention de l'ébénisterie et menuiserie du 23 janvier 1924, valable entre les points 380 et 499 de l'index moyen de la Belgique.

La modification s'établit par variation d'un certain nombre de points de l'index ou bien par dépassement d'un palier déterminé.

L'augmentation ou la diminution du salaire peut être fixée à un nombre de francs spécial pour chaque catégorie ou à un certain pourcentage de salaire de base différent suivant chaque cas. Ce pourcentage est généralement de 2,5 ou 5 p. 100. Ainsi dans les cimenteries et briqueteries réunies à Anvers, les rémunérations variaient de 2,5 p. 100 pour toute hausse ou baisse de l'indice. A Gand, les salaires de base dans les entreprises de construction mécanique variaient en 1926 de 5 p. 100 par tranche de 25 points. Parfois, enfin, comme dans la construction, on applique un barème d'ensemble en établissant un salaire type pour 100 points de l'index.

Le montant de l'accroissement ou de la baisse des salaires varie selon les catégories d'ouvriers. Il n'est pas le même pour les ouvriers qualifiés et pour les manœuvres, pour les femmes et pour les hommes, pour les ouvriers chargés de famille et pour les célibataires, pour les vieux ouvriers et

pour les apprentis. Souvent une augmentation plus élevée et une diminution moins prononcée sont prévues pour les moins payés.

La baisse des salaires fait parfois l'objet de dispositions particulières. Dans le port d'Anvers, le tarif des salaires de la manipulation qui avait été majoré de 145 p. 100 et augmenté de 13 francs par homme, correspondait au taux de 860/940 de l'indice local. Pour toute diminution de 25 points le supplément individuel devait être réduit de 2 francs : jusqu'à épuisement, ensuite le pourcentage d'augmentation du montant de base devait baisser chaque fois de 10 p. 100.

Parfois aussi le pourcentage de variation n'était pas le même pour la hausse et pour la baisse des salaires. Ainsi dans le port de Gand, les salaires s'élevaient de 2 francs pour toute variation de 25 points de l'index, alors qu'ils n'étaient diminués de la même somme que pour toute variation de 36 points.

L'indice auquel les parties se réfèrent est très variable. Parfois, il s'agit de l'indice du Royaume ; plus souvent de l'indice régional. Généralement les parties font appel à l'indice simple des prix de détail qui traduit, considère-t-on, avec une fidélité suffisante, les mouvements du coût de la vie. Cet indice est le plus connu. Il sert de base au traitement des fonctionnaires, il intervient dans de nombreuses conventions privées, telles par exemple, celles de locations d'immeubles. Il fait actuellement l'objet d'études spéciales poursuivies dans le dessein de l'améliorer. Très rarement, utilise-t-on comme le fit l'industrie du meuble, à Liège en 1923, l'indice pondéré des prix.

Dans l'industrie des Mines, la convention du 25 octobre 1926 faisant varier les salaires d'après les fluctuations d'un indice combiné, où le coût de la vie intervenait pour les

trois quarts et le prix du charbon pour 1 /4. Si cet indice était supérieur de plus de 4,5 p. 100 à l'indice normal, les salaires variaient de 5 p. 100.

Les révisions des salaires sont plus ou moins fréquentes, selon que les parties désirent suivre au plus près les variations des prix ou recherchent au contraire une certaine stabilité. Les réajustements ont lieu généralement tous les mois, par exception tous les trimestres. Ce dernier cas est celui de l'industrie du livre, du bois et du bâtiment.

Si l'on envisage la durée des engagements pris, on peut, semble-t-il, considérer deux périodes. Jusqu'à la stabilisation monétaire de 1926, les contrats ne furent conclus que pour une période déterminée par l'échéance d'une date fixe ou par l'indication de deux taux d'indices, limites des variations possibles. Depuis 1927, au contraire, les conventions ont une durée plus imprécise. Elles sont résiliables par préavis, ou lorsqu'un terme leur est fixé, prorogeables tacitement.

De toute manière, la conclusion d'engagements rigides comme l'adaptation automatique, n'exclut pas l'éventualité d'une révision au cas où les dispositions adoptées ne correspondraient plus à la réalité. Certaines conventions, comme celle de l'industrie du bois, prévoient en cette hypothèse de nouveaux pourparlers, et, en cas de non-entente, leur propre résiliation. D'autres, celle du livre, par exemple, confient à un comité d'arbitrage le soin d'apprécier si la situation économique ne rend point l'application de la règle impossible ou dangereuse.

Les règles adoptées varient encore, selon la situation économique particulière à chaque entreprise. Bien qu'adhérente au principe de l'ajustement, chaque industrie peut

adopter des modalités particulières. Pour la miroiterie par exemple, à l'intérieur d'un accord national, la miroiterie du bassin de Charleroi a un régime distinct de celle des Deux-Flandres. Pour les carrières de petit granit, les entreprises de la province de Liège ne suivent pas les mêmes règles que celles de la région de Soignies. De même, certaines fabriques pour lesquelles l'exportation a une importance primordiale peuvent trouver des accommodements pour adapter leurs conditions d'exploitation à l'évolution de la conjoncture mondiale.

Parfois, pour permettre l'établissement de prévisions, les conventions, comme celle de l'industrie de la construction par exemple, admettent non seulement que le salaire restera inchangé au cours de chaque trimestre, mais encore que l'adaptation se fera d'après l'indice national du 15 du mois antérieur au trimestre précédent. Ainsi au troisième trimestre, la rétribution de l'ouvrier est calculée d'après le coût de la vie au 15 mars. Dès lors les entrepreneurs, connaissant les futures fluctuations des salaires pour près de six mois, peuvent établir des devis sans crainte de voir leurs calculs bouleversés.

§ 4. *Résultats.*

Le sort des conventions conclues de la sorte est éminemment variable.

D'une manière générale, elles subissent directement l'influence de la conjoncture économique. A chaque crise correspond une période de rupture de Conventions. Chaque reprise entraîne la conclusion de nouveaux contrats collectifs.

Plus particulièrement, l'application des accords est plus ou moins longue. Parfois, l'ajustement des salaires d'après les variations de la vie ne dure que quelques mois. Parfois, au contraire, la convention se maintient pendant de longues années. Ainsi, à Verviers, depuis juin 1922, à Iseghem depuis 1923, l'adaptation des salaires au coût de la vie est toujours en vigueur dans les manufactures de chaussures.

Le parallélisme des salaires et du coût de la vie ne fut jamais poursuivi très rigoureusement. Le principe fut toujours tempéré par l'influence des circonstances économiques ou par l'intervention plus délibérée des hommes.

Pendant les périodes d'activité économique, les salaires qui étaient payés dépassèrent souvent les taux prévus par les conventions. La loi de l'offre et de la demande reprenait toute son importance et se substituait souvent, comme pour les industries d'art et de luxe, à l'adaptation prévue à l'origine. La situation industrielle prospère assurait ainsi aux ouvriers une rétribution supérieure au niveau général du coût de la vie.

De même, les crises contraignirent les patrons à dénoncer les conventions qui n'entraînaient pas à leur sens une diminution suffisante des salaires. Ainsi en fut-il dans l'industrie textile des Flandres.

Mais l'automatisme du mécanisme fut surtout entravé par l'intervention plus nette des parties. Des grèves éclatèrent souvent pour empêcher des réductions que l'indice imposait, ou pour obtenir des augmentations supérieures. Ainsi en fut-il à plusieurs reprises dans les mines, au préjudice de la paix sociale.

L'examen des salaires horaires moyens et de l'indice des prix de détail, et de l'indice du coût de la vie, prouve

bien, que malgré l'extension de la formule, les mouvements des salaires et des prix n'ont pas été strictement identiques.

Indice des salaires horaires moyens comparés à l'indice du prix détail et à l'indice du coût vie.

PÉRIODES	TAUX horaires des salaires (mines, indust. serv. publics).	INDICE des prix de détail.	RAPPORT des salaires aux prix de détail.	INDICE du coût de la vie.	RAPPORT des salaires au coût de la vie.
			p. 100.		
1922. Décembre .	77	72	106,9	70	110,8
1923. Décembre .	91	88	103,4	86	105,8
1924. — .	99	97	102,1	96	103,1
1925. — .	100	100	100	100	100
1926. — .	127	139	91,4	138	92
1927. — .	141	152	92,8	146	96,8
1928. Octobre .	152	156	97,4	150	101,3
1929. Août . . .	177	164	107,9	156	113,8
1929. Décembre .	185	168	110,1	161	111,9
1930. Juin . . .	185	162	114,2	156	118,6
1930. Décembre .	182	161	113	156	116,7
1931. Juin . . .	171	149	114,8	142	120,4
1931. Décembre .	163	143	115,4	135	122,2
1932. Juin . . .	154	135	115,8	126	122,2
1932. Septembre.	153	134	114,2	129	118,6
1932. Décembre .	153	135	113,3	132	115,9
1933. Mars . . .	153	134	114,2	129	118,6
1933. Juin . . .	152	131	116	125	121,6
1933. Septembre.	151	131	115,3	128	118

L'indice des salaires ayant été modifié en 1933, il est nécessaire de donner dans un second tableau la suite du mouvement, mais sur la base 1929 = 100.

PÉRIODES	NOMBRES indices des salaires nominaux.	INDICE des prix de détail.	RAPPORT des salaires aux prix détail.	INDICE du coût de la vie.	RAPPORT des salaires au coût de la vie.
1933. Mars. . . .	91	98,8	100,2	83,2	109,3
1933. Juin. . . .	91	88,5	102,8	80,6	112,9
1933. Septembre .	89	89	102,2	82,8	107,5
1933. Décembre .	89	88,9	100,1	83,4	106,6
1934. Mars. . . .	89	86	103,4	79,3	112,2
1934. Juin. . . .	87	82,9	104,9	76,6	113,5
1934. Septembre .	84	83,8	100,2	80,1	104,8
1934. Décembre. .	83	82,9	100,1	79,4	104,5
1935. Mars. . . .	83	79,5	104,5	74,9	110,8
1935. Juin. . . .	82	82,5	99,3	78,7	104,1
1935. Septembre .	82	85,2	96,2	82,7	99,1
1935. Décembre .	83	87,2	97,4	84,9	97,7
1936. Mars. . . .	85	86,6	98,1	84,1	99,5

On voit de la sorte que d'une façon générale le niveau des salaires a tendu à s'élever plus que celui du coût de la vie. Ainsi le but de la réglementation conventionnelle et celui aussi des commissions paritaires dont le souci fut toujours de maintenir un rapport constant entre le prix payé à l'ouvrier et le coût de l'existence a été dépassé.

En réalité, les salaires ont obéi aux lois économiques du marché. L'évolution a été la même pour tous les différents régimes. Cette opinion se trouve confirmée par le tableau suivant qui rapproche d'une part le taux moyen des salaires et d'autre part les indices représentant les variations des salaires dans la fixation desquelles sont ou ne sont pas intervenues les règles de l'échelle mobile.

Comparaison des indices des différents régimes de salaires.
(d'après le bulletin de la Banque Nationale de Belgique)

base 1933 = 100.

	RÉGIME I ¹	RÉGIME II ²	RÉGIME III ³	INDICE GÉNÉRAL
1934. Janvier	298	38	98	099
Avril	98	98	98	99
Juillet	94	94	95	94
Octobre	93	94	94	93
1935. Janvier	91	93	94	93
Avril	90	91	93	91
Juillet	91	91	92	91
Octobre	93	92	92	92
1936. Janvier	95	94	94	94
Avril	95	95	94	95
Juillet	102	101	100	101
Août	102	102	101	102

SECTION II. — L'Angleterre.

La coexistence des deux formules d'échelles mobiles basées sur le prix de vente des produits et sur le coût de l'existence constitue une des caractéristiques principales du régime anglais.

§ 1. *La fixation des salaires d'après le prix de vente des produits ou les bénéfices de l'entreprise.*

Le système qui consiste à rémunérer les ouvriers selon la valeur marchande des denrées avait déjà fonctionné avant 1914.

I. Les salaires groupés dans le régime I sont ceux dans la fixation desquels interviennent automatiquement les indices du prix de détail ou les barèmes des prix de vente, autrement dit une forme ou une autre d'échelle mobile.

II. Les salaires du régime II dérivent des décisions de Commissions Paritaires ou autres organismes de conciliation.

III. Les salaires du régime III résultent de décisions patronales individuelles ou du jeu de l'offre et de la demande.

Bien que délaissé progressivement, dans les années postérieures, sur la pression des syndicats, il est encore de nos jours en vigueur dans l'industrie sidérurgique. Le taux des salaires est fixé d'après le prix de vente des produits. Fonte dans les hauts fourneaux, lingots dans les aciéries, barres, rails, dans les laminoirs.

Ainsi la convention collective des Hauts Fourneaux du district de Cleveland, soumet les salaires standard de base, fixés à la production ou à la journée, à certaines additions ou déductions selon les variations trimestrielles du prix net moyen de la fonte Cleveland n° 3. L'extrait suivant du tarif indique l'évolution possible de la rétribution des travailleurs.

Prix de vente de la fonte Cleveland n° 3.

EN SH. ET D.	EN P. 100 en plus ou en moins du standard.	POURCENTAGE de déductions ou d'additions aux salaires.
29 à 29 2/4	— 15	— 6025
30 à 32 2/4	— 12	— 5
34 à 34 2/4	0	Standard
38 à 38 2/4	+ 12	+ 5
41 à 41 2/4	+ 21	+ 10
44 à 44 2/4	+ 39	+ 15
48 à 48 2/4	+ 41	+ 20
52 à 52 2/4	+ 63	+ 25
56 à 56 2/4	+ 65	+ 30
60 à 60 2/4	+ 76	+ 35

Les variations des salaires sont ainsi, dans cet exemple, à un rien près, de moitié moins accentuées que celles du prix de vente.

Mais d'autres formules restent possibles. Le pourcentage de hausse du prix de vente peut déterminer une augmentation strictement proportionnelle de la rémunération des ouvriers.

Ce premier procédé, insuffisant, car les prix de vente ne reflètent pas, à eux seuls, l'allure du marché, a été amélioré par la substitution à la valeur marchande des marchandises d'un facteur plus significatif de l'état des affaires, les bénéfices des entrepreneurs.

La convention nationale des mines, conclue en 1921, admet cette manière de voir. Outre un salaire de base, elle alloue à chaque ouvrier un pourcentage de majoration qui, variable au-dessus d'un chiffre minimum, représente la part du travail — fixé à 85 ou 87 p. 100 selon les régions — dans le revenu net de l'industrie. Ainsi le taux des salaires varie avec la situation économique de l'entreprise et on combine les principes du salaire minimum et du salaire économique déterminé scientifiquement. Si ce dernier tombe au-dessous du premier; le salaire minimum est payé, le déficit étant reporté pour être couvert dans les années prospères. Ces dispositions ont été reprises par les conventions régionales conclues après la grande grève de 1926, sauf des modifications de détail qui n'en altèrent pas le principe.

Celui-ci, cependant à l'épreuve ne s'est pas révélé sans inconvénients. Le partage du revenu resta théorique, car la situation peu favorable des entreprises ne leur permit guère de dépasser pratiquement le pourcentage minimum de majoration. Aussi l'expérience des mines resta un exemple isolé. Les années récentes se marquèrent plus tôt par la mise en pratique de la fixation des salaires d'après le coût de la vie.

§ 2. *La fixation des salaires d'après le coût de la vie.*

L'indemnité de vie chère fut parfois accordée au lendemain de la guerre. Elle variait selon les fluctuations de l'indice du Ministère du Travail.

Pour les employés de l'État par exemple, l'indemnité consistait en une addition ou une retenue égale au 26^e des appointements, pour toute variation de 5 points, en plus ou en moins, du chiffre moyen de l'indice; dans les chemins de fer, au salaire de base s'ajoutait un salaire mobile. La variation convenue devait être de 1 shilling par semaine pour 5 points, en plus ou en moins, de l'indice du coût de la vie. En aucun cas, d'ailleurs, la baisse du coût de l'existence ne devait entraîner une diminution du salaire de base, fixé au double du salaire de 1914.

L'échelle mobile, avec tous les aspects qui lui sont familiers, fut consacrée par la pratique.

Parfois, comme dans le cas des fonctionnaires, la hausse des salaires était strictement proportionnelle à l'élévation du coût de la vie. Mais souvent, à la rigueur de ce système se substituait une plus grande souplesse. Exceptionnellement, la variation du salaire était supérieure à celle de l'indice, plus souvent inférieure comme dans l'exemple des filatures de Leicester où un changement de 5 p. 100 de l'indice n'entraînait qu'une variation de 2,5 p. 100 de la rémunération des ouvriers.

La dégressivité était admise dans l'industrie lainière du Yorkshire où le principe d'une variation des salaires de 10 p. 100 pour tout changement de 10 points de l'indice, ne jouait que pour un salaire maximum de 35 shillings 6 pence par semaine. Si le salaire effectif était plus élevé, la limite était fixée à 8 p. 100. Pour les travailleurs aux pièces des taux moins élevés avaient été adoptés.

Parfois, enfin, les variations du coût de l'existence ne constituaient pas les seuls facteurs des modifications du salaire ; elles se combinaient avec d'autres indices afin de

tenir compte de la situation économique de la région ou de l'entreprise.

La périodicité des révisions était soit mensuelle, soit trimestrielle comme dans les chemins de fer où le comité mixte se réunissait tous les trois mois pour arrêter les salaires d'après l'indice du mois en cours. Plus rarement, enfin, semestrielle. La mise en application des nouveaux salaires variait selon les entreprises. Dans l'industrie lainière du Yorkshire, l'augmentation ou la diminution entraînait en vigueur dès la première paye du mois qui suivait la publication de l'indice.

D'une manière générale, l'échelle mobile n'a jamais été appliquée dans un très grand nombre d'industries. Les principales entreprises qui l'utilisaient ont été, semble-t-il, les services publics, le bâtiment et les chemins de fer où elle cessa d'ailleurs de fonctionner à partir de 1925.

Ce fut surtout dans les années postérieures à la guerre que le système prit une assez grande extension. Les prix subirent en effet jusqu'en 1923 des fluctuations amples et rapides, et mirent ainsi en lumière l'intérêt de l'adaptation automatique des salaires. Toutefois, le système ne se généralisa jamais. En 1922, d'après les statistiques du Ministère du Travail, sur un total de diminutions de salaires de 4.200.000 livres, le jeu de l'échelle mobile n'entraînait en cause que pour 800.000 livres. Ainsi le régime ne s'appliquait qu'à 20 p. 100 environ du total des salaires.

Dès 1923, le coût de la vie et les salaires se stabilisèrent. Les indemnités de vie chère s'incorporèrent au salaire de base. L'échelle mobile perdit de son intérêt. Toutefois, les clauses d'ajustement des salaires ne disparurent pas. Une grande partie des variations des salaires leur fut due. Ainsi en 1928, alors que les salaires dans l'ensemble ne subissaient

que des changements insignifiants, 42,2 p. 100 du montant des augmentations et 31,7 p. 100 des diminutions furent effectuées en vertu de clauses d'échelles mobiles.

Le système joua de nouveau un rôle assez important dans la crise de 1930-1935. Le Gouvernement, obligé de faire face aux nécessités budgétaires, cessa de l'appliquer aux fonctionnaires. Dans l'industrie privée, l'effet principal du système fut d'accélérer la baisse des salaires. En 1930, 60,4 p. 100 du montant des diminutions des salaires, en 1931 et 1932, 22 et 23 p. 100 seulement furent la conséquence des clauses d'échelles mobiles.

De nos jours, l'adaptation automatique des salaires occupe dans l'ensemble des méthodes de rémunération ouvrière une part limitée. Ainsi en 1936 sur une augmentation totale de salaires de £ 505.750, £ 18.750 seulement ont été obtenues par le jeu d'échelles mobiles basées sur le prix de la vie, £ 135.700 ont été obtenues par le jeu d'échelles mobiles basées sur le prix de vente du produit (fonte, acier) ou sur les résultats financiers de l'entreprise, £ 1.500 ont été obtenues à la suite d'opérations d'arbitrage ou de conciliation, et le reste c'est-à-dire plus de la moitié, soit £ 317.450 résulte de négociations directes entre patrons et ouvriers, méthode qui, en Angleterre, est en effet de loin la plus répandue. Par contre, l'échelle mobile des salaires exerce une influence plus grande sur le montant total des diminutions. Tant il est vrai que les ouvriers n'acceptent une baisse de leur rémunération que si elle a été déjà prévue contractuellement.

L'échelle mobile a fonctionné en Grande-Bretagne sans grandes difficultés. L'esprit de discipline des Trade Unions, leur respect des conventions collectives facilita l'application du procédé. L'assouplissement du système limita ses

inconvenients. Le plus souvent, en effet, la formule de l'automatisme rigide avait été abandonnée au profit de systèmes plus rationnels, adaptant les salaires à un ensemble de facteurs économiques autre que le coût de la vie.

Mais l'application du système n'alla pas sans critiques. Si parfois, les ouvriers défendaient le système, comme en 1921, où les patrons réclamaient une baisse de salaire supérieure à celle qui résultait des indices, souvent aussi ils lui reprochaient la base alimentaire qu'il assignait au salaire et le peu de considération qu'il faisait de la personne humaine. Les patrons critiquaient le fondement plus social qu'économique. Enfin, la valeur des différents indices était l'objet de contestations générales.

SECTION III. — Les États-Unis.

§ 1. *Historique.*

C'est pendant la guerre et la période d'après-guerre qu'on a commencé aux États-Unis à accorder une importance particulière aux indices du prix de la vie comme base de calcul des salaires. Ainsi en 1925, le Bureau des Statistiques du Travail déclarait « le prix de la vie est devenu un facteur important d'évaluation dans presque toutes les sentences rendues par les Cours officielles d'arbitrage et pour les commissions chargées de fixer les salaires minima dans 13 États et le district de Columbia. Au cours de la dernière décade il en a été tenu compte dans la grande majorité des arbitrages librement acceptés. Quantités de systèmes de fixation de salaires s'en sont inspirés pendant la guerre. Certains ont été abandonnés depuis, d'autres créés. »

Il est difficile d'évaluer le nombre d'ouvriers dont les

salaires variaient en 1925 en fonction du prix de la vie. A en croire le rapport de la même année du Bureau des Statistiques la proportion aurait été « élevée ». Mais le renseignement ainsi fourni n'offre pas une grande valeur, le document ayant omis de distinguer les industries qui pratiquaient un système automatique d'ajustement des salaires et les entreprises qui déclaraient seulement tenir compte du coût de la vie pour fixer la rémunération de leurs employés.

En 1925-1929 malgré la pénurie de renseignements, on peut affirmer, en raison de la remarquable stabilité des prix, que la liaison des salaires et des prix ne présentait pas un gros intérêt.

La question s'est, au contraire, posée dès que les prix commencèrent à subir des fluctuations sensibles. Depuis 1930, il semble que les différents systèmes d'ajustement aient joui d'une vogue plus grande que par le passé.

La National and Industrial Conference Board à la suite d'une enquête qu'elle avait mené sur l'adaptation des salaires aux variations des prix, a recueilli récemment des informations portant sur 895 entreprises, représentant près de 2 millions de travailleurs.

Les résultats d'une enquête aussi partielle sont cependant significatifs. Ils sont résumés dans le tableau suivant :

	NOMBRE D'ENTREPRISES		NOMBRE D'EMPLOYÉS	
	Nombre	P. 100	Nombre	P. 100
Systèmes automatiques				
d'échelle mobile :				
oui	30	3,4	240.188	11,9
non.	857	95,7	1.763.424	89,4
en projet.	8	0,9	13.966	0,7
Salaires pratiquement ajustés au prix de la vie . . .	<u>210</u>	<u>23,5</u>	<u>826.112</u>	<u>41,7</u>
Total des réponses.	895	100,0	1.957.578	100,0

D'une manière générale, il semble bien que la méthode qui consiste à ajuster automatiquement les salaires au prix de la vie soit peu répandue aux États-Unis.

§ 2. *Les différents aspects du système.*

Comme partout, l'ajustement des salaires au prix de la vie se fait aux États-Unis, soit en modifiant les taux de base en accord avec les indices, soit en ajoutant à un taux de base fixe une allocation supplémentaire de vie chère qui, elle, varie en accord avec les prix.

L'avantage de cette dernière méthode est de ne pas modifier de façon répétée la structure des salaires et de rendre plus apparente la relation immédiate entre le prix de la vie et l'allocation.

Les différences du niveau des indices sont enregistrées en points ou en pourcentage. Dans ce dernier cas, elles déterminent une variation de salaires équivalente ou inférieure aux fluctuations de l'indice.

Pour déterminer les variations du coût de la vie, les parties se réfèrent aux indices du prix de la vie aux États-Unis ou du coût de la vie dans les grandes villes, publiés par le Bureau des statistiques du Travail, tous les trimestres. De son côté, la National Industrial Conference Board donne depuis juin 1918 un indice mensuel du prix de la vie aux États-Unis. Les départements du travail de certains États en ont fait autant. Enfin, certaines entreprises utilisent comme base du calcul des salaires, les indices du prix de la vie établis par leurs propres services de statistiques.

L'ajustement des salaires se fait soit à date fixe, à intervalles plus ou moins éloignés ; soit lorsque se produit

une modification importante du prix de la vie. La plupart des systèmes prévoient que les salaires seront remaniés chaque fois qu'interviendra une variation égale à un nombre donné de points des indices. Très rarement les entreprises pratiquent un système d'échelle mobile comportant un ajustement mensuel des salaires.

Certaines conventions ont une durée limitée, telle celle de la Steel Corporation, établi pour un an. D'autres ne comportent aucune limite de durée. Il est exceptionnel enfin de fixer un plafond des indices du prix de la vie, au-delà duquel le procédé doit être remanié.

A côté du système de l'échelle mobile proprement dit, peu répandu, figurent d'autres formules où le prix de la vie est pris en considération, avec d'autres facteurs, pour déterminer le taux des salaires. Si l'on se rapporte à l'enquête de la National Industrial Conference Board, il semble que ces procédés aient pris une certaine extension ; d'après les réponses reçues 23 p. 100 des entreprises groupant près de 41 p. 100 des employés adoptent en effet un système analogue.

Ces industries utilisent comme base d'information, soit les indices du Bureau des statistiques du Travail, soit ceux de la National Industrial Conference Board, soit ceux du département du Travail de l'État, souvent les trois à la fois.

§ 3. *L'opinion.*

Les entreprises, ont, à l'occasion de l'enquête de la Conference Board, fait connaître leur avis sur la méthode qui consiste à adapter plus ou moins rigoureusement les salaires aux mouvements du coût de la vie.

10 d'entre elles se sont déclarées favorables ; le plus grand nombre, 96 exactement, ont fait des réserves soit qu'elles estiment qu'il ne faille tenir compte du coût de la vie que d'une manière partielle ou en cas de hausse, soit qu'elles pensent que la formule est difficile à appliquer en cas de baisse ou que la concurrence rende son extension malaisée. Enfin 33 entreprises rejettent le procédé : il est difficile à appliquer en raison des variations régionales du coût de la vie, il tend à accroître le prix de l'existence, il entraîne une trop grande instabilité des salaires, il est préjudiciable à l'industrie dont la valeur des produits n'est pas ajustée au prix de la vie. Mais la principale critique adressée au système est qu'il tend à stabiliser les salaires réels de l'ouvrier ; en cas de hausse, il assure tout au plus au travailleur le maintien d'un niveau de vie standard, celui de la période de base, choisi souvent arbitrairement ; en cas de baisse du prix de la vie, il empêche l'ouvrier d'en bénéficier et d'améliorer son niveau d'existence.

Le mérite de l'enquête menée par la Conference Board est d'avoir fait ressortir que le salaire dépend, non seulement du coût de la vie, mais aussi des qualités professionnelles du travailleur, de la nature du travail exigé, de la situation financière de l'industrie et des conditions dans lesquelles elle opère, du taux des salaires pratiqué dans la région ou dans l'industrie, de la situation du marché du travail et des accords conclus avec les syndicats.

CHAPITRE III

L'EXPÉRIENCE FRANÇAISE

Depuis vingt ans l'échelle mobile des salaires ne fait en France, que l'objet d'applications fragmentaires et périodiques. Le sort du système est en effet lié intimement aux variations des prix. La hausse du coût de la vie entraîne l'extension du procédé; la baisse sa régression. Ainsi le succès ou l'insuccès de la formule traduit dans une certaine mesure l'instabilité plus ou moins grande de l'économie, la situation plus ou moins prospère du pays.

Pour retracer l'évolution récente de l'échelle mobile en France, il semble que l'on puisse considérer deux phases essentielles : la première de la guerre à 1936 est une période de stabilité relative ; la deuxième de 1936 à nos jours, marquée par une transformation complète des relations des patrons et des ouvriers, a vu s'opérer des modifications essentielles dans le mode de fixation des salaires.

SECTION I. — De la guerre à 1936.

§ 1. La guerre.

Pendant les premières années de la guerre ¹, le coût de la vie subit une augmentation plus élevée en moyenne que celle des gains ouvriers. A comparer les statistiques, on

1. Pour de plus amples renseignements consulter Oualid et Piquenard. *Salaires et Tarifs* dans la collection de l'Histoire économique et Sociale de la guerre Mondiale.

Coût de la vie à Paris.

Juillet 1914.	100
Octobre 1914	100
Janvier 1915	122
Juillet 1915.	122
Janvier 1916	137
Juillet 1916.	132
Octobre 1916	138
Janvier 1917	139

s'aperçoit que alors que les salaires de 1914 à 1917 augmentaient en moyenne de 20 p. 100, le coût de l'existence avait monté à peu près de 40 p. 100 si bien que le pouvoir d'achat des ouvriers avait baissé de près de 20 p. 100 dans la plupart des métiers et des régions.

Le système des primes de cherté de vie fut le plus employé pour remédier à l'ameindrissement du salaire réel. Il présentait plusieurs aspects.

Les primes à taux uniforme, ne variaient pas en principe selon le salaire. Ainsi, dans le bâtiment la prime de cherté de vie ou de guerre était à l'origine uniformément de un franc par jour, pour tous.

Le système s'appliquait surtout aux professions où les conditions de formation et de travail, où la valeur professionnelle des travailleurs présentaient une certaine homogénéité.

Les majorations proportionnelles des salaires consistaient en un pourcentage déterminé du gain horaire ou journalier, ou dans une addition à ce gain croissant avec lui.

Dans les systèmes de primes à taux dégressif, la prime la plus forte était accordée aux ouvriers ayant le salaire le plus faible et la prime décroissait progressivement à mesure que le salaire augmentait. Parfois la prime était supprimée

à partir d'un certain maximum et il était généralement prévu que l'effet de la prime ne devait pas être de porter le gain total de l'ouvrier au delà d'un certain taux. Ainsi, une décision du ministre de l'Armement du 18 novembre 1917, applicable aux arrondissements de Grenoble et de Saint-Marcellin (Isère), établissait l'échelle des primes et du maximum du gain journalier correspondant :

SALAIRES JOURNALIERS (francs).	PRIME correspondante (francs).	GAIN journalier maximum (francs).
Jusqu'à 6,25 inclus.	1,50	7,50
De 6,25 à 7,25.	1,25	82,5
De 7,25 à 8,25.	1	9
De 8,25 à 9,25.	0,75	9,75
De 9,25 à 10,00	0,50	10,50
De 10 à 10,50.	0,50	10,50 ¹

Parfois la prime ne tenait compte que du salaire, indépendamment de la qualité, de l'âge, du sexe du travailleur ; parfois au contraire, elle variait selon qu'il s'agissait d'hommes ou de femmes et était plus faible pour ces dernières.

Le système connu à la fin de la guerre une grande extension ; son développement contribua à l'apaisement des esprits et au maintien de la paix sociale.

§ 2. De 1920 à 1936.

Les fluctuations des prix importantes qui marquèrent la période de 1919 à 1936, les améliorations apportées au calcul du coût de la vie par le décret de 1920 et son établissement désormais plus rationnel entraînèrent les ouvriers à réclamer l'application de l'échelle mobile.

1. Au delà de 10 fr. 50, la prime est supprimée.

Toutefois ces revendications ne prirent jamais une ampleur considérable. Le système de l'échelle mobile ne fut durant cette période, que l'objet d'applications très limitées.

En effet, si l'on analyse, d'après les indications du Bulletin du ministère du Travail, les conventions conclues de 1919 à 1927, on peut établir la statistique suivante :

*Total des conventions collectives enregistrées
par le Ministère du Travail.*

1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	1926	1927
557	345	159	196	144	177	126	238	58

*Nombre de celles qui établissent des indemnités variables
avec le coût de la vie.*

1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	1926	1927
4	20	14	22	12	39	10	37	10

Ainsi sur un total de près de 2.000 contrats collectifs, 168 seulement, soit un peu plus de 8 p. 100 tenaient compte des variations du coût de la vie pour fixer les salaires ; la plupart des conventions ne consacraient pas le principe de l'adaptation automatique proprement dit, mais se contentaient d'une formule plus ou moins stricte d'ajustement, ou même admettaient simplement la possibilité de révisions futures.

Dans les années postérieures, l'ajustement de la rémunération ouvrière ne connut guère plus de succès.

ANNÉES	NOMBRE de conventions collectives enregistrées au Ministère du Travail.	CONVENTIONS tenant compte des variations du coût de la vie.
1928.	102	28
1929.	107	27
1930.	77	16
1931.	17	33

ANNÉES	NOMBRE de conventions collectives enregistrées au Ministère du Travail.	CONVENTIONS tenant compte des variations du coût de la vie.
1932.	23	7
1933.	20	3
1934,	24	3
1935.	28	7

Toutefois, le pourcentage augmente et atteint presque 25 p. 100. Mais l'importance pratique de l'échelle mobile en raison du nombre infime de conventions qui l'applique, est toujours aussi faible.

Ce furent principalement les ouvriers imprimeurs et les travailleurs des ports qui bénéficièrent de l'échelle mobile. Par contre, dans la grande industrie métallurgique et dans l'industrie minière, l'ajustement automatique ne fut l'objet que d'un développement très restreint. Peut-être la raison de ces différences d'application réside-t-elle dans le pourcentage de syndiqués, très variable selon les métiers. Alors que près de 20 à 25 p. 100 des dockers et des ouvriers typographes adhéraient à la C. G. T., ailleurs la proportion était beaucoup plus faible.

Ces contrats furent conclus généralement pendant les périodes de hausse des prix, au lendemain de la guerre et pendant l'inflation des années 1924 à 1928, ils fonctionnèrent alors assez bien. Mais les périodes de baisse rapides furent fatales au grand nombre.

Les *caractéristiques*, les *modalités* prévues furent très variées.

Parfois les parties adoptaient la formule de l'indemnité de vie chère, calculée selon les variations des prix. Ainsi une convention du 2 mars 1921, conclue dans l'industrie textile de Troyes, stipulait que la prime de cherté de vie

varierait de 10 centimes pour tout changement de 6 p. 100 de l'indice. L'indemnité de vie chère eut surtout du succès dans les années immédiates de l'après-guerre. Dans un certain nombre de villes, les employés municipaux bénéficièrent de cet ajustement partiel.

Parfois aussi, les conventions fixaient les salaires selon le principe de l'échelle mobile. Ces contrats les plus fréquents, revêtaient des aspects divers.

L'automatisme était parfois absolu. Ainsi le syndicat des industries du bois, du Bas-Rhin, et le syndicat des ouvriers sur bois du Bas-Rhin, se mirent d'accord à Strasbourg en 1923, sur les clauses suivantes :

ART. 10. « Le salaire minimum horaire des ouvriers compris dans le contrat sera de :

	POUR UN NOMBRE 330	A PARTIR 1/4/23 (Indice 375)
	—	—
Pour les ouvriers qualifiés âgés de plus de 20 ans. .	2,60	2,90
Pour les aides et manœuvres âgés de plus de 20 ans. .	2,05	2,29

ART. 15. « Les salaires fixés à l'article 10 se règlent automatiquement pendant la durée du contrat, d'après la position du nombre indice de la statistique mensuelle du coût de la vie dressé par le Bureau de statistique de la ville de Strasbourg. Le point de départ sera l'indice 330, correspondant au salaire minimum horaire de 2,60 pour les ouvriers qualifiés, et de 2 fr. 05 pour les manœuvres. A chaque variation de quinze points au-dessus et au-dessous de l'indice 330 correspondra automatiquement une hausse ou une baisse du salaire fixée à 10 centimes pour les ouvriers qualifiés et à 8 centimes pour les manœuvres. »

Mais le plus souvent des limites étaient prévues aux variations des salaires. Elles n'étaient possibles que si la différence enregistrée par deux indices successifs était égale au pourcentage indiqué par le contrat.

A Rouen, le 4 avril 1921, la chambre syndicale des carossiers et charrons de Rouen et de la région et la chambre syndicale des ouvriers en voiture et parties similaires adoptèrent la clause suivante : « Les taux des salaires prévus à la convention du 27 avril 1920 suivront les variations du coût de la vie, telles qu'elles seront déterminées par la commission régionale du coût de la vie. Toutefois la variation des salaires ne commencera à jouer qu'au moment où l'indice du coût de la vie sera inférieur à 3.485 fr. 50 (indice déterminé le 1^{er} juillet 1920) ou supérieur à 3.722 francs (indice du 10 janvier 1921). D'autre part aucune augmentation ou baisse de salaire ne sera effective si la variation constatée entre un indice et celui du trimestre précédent est inférieure à 5 p. 100, mais dans ce cas cette variation se combinerait avec celle du trimestre suivant pour rétablir une situation normale. »

De même, à Paris, le 4 octobre 1923, la chambre syndicale de la mode en gros à Paris, et le syndicat des modistes de Paris, décidèrent que la révision des salaires pourrait être demandée avant l'expiration du délai d'un an pour lequel le contrat avait été conclu, si les indices du coût de la vie établis par le Préfecture de police accusaient une variation de plus de 25 p. 100 (p. 100) par rapport aux chiffres du troisième trimestre 1923.

Parfois aussi, une limite à la baisse des salaires était prévue. Ainsi la convention du textile de Troyes déjà citée décidait que toute baisse de l'indemnité horaire de vie chère ne pouvait jamais dépasser 0 fr. 10 par mois. Il semble

que ces clauses aient été plus fréquentes, en 1933-1934, période de baisse. Ainsi la convention des dockers et ouvriers du port de Saint-Malo, Saint-Servan, conclue le 31 mars 1934 prévoyait des salaires fixes à compter du 1^{er} avril 1934, en dépit des variations en hausse ou en baisse de l'indice départemental du coût de la vie. Le régime du personnel des tramways de Calais au 30 juillet 1934 prévoyait qu'en deçà de la valeur 5.925 de l'indice pour laquelle les salaires étaient échelonnés de 2 fr. 45 l'heure à 3 fr. 50, la variation des salaires horaires était fixée à 0 fr. 05 par variation de l'index de 0,300 jusqu'à ce que la valeur de l'index atteignit un minimum de 5,025. De la sorte, les ouvriers instituaient un salaire vital pour se protéger contre la diminution du coût de la vie.

L'échelle mobile pouvait être progressive et l'augmentation d'autant plus forte que l'élévation du coût de la vie était plus élevée. Les délégués des industriels de la métallurgie, des constructeurs et réparateurs de navire, des maîtres fondeurs de la région marseillaise et les délégués de leurs ouvriers décidèrent à Marseille, le 10 août 1923, que les salaires ne subiraient aucune modification tant que l'indice du coût de la vie, rapporté à la base 100 en 1914, resterait compris entre 323,75 et 342,25. Pour toute valeur de l'indice comprise dans l'intervalle 342,25 — 360,75, les salaires seraient majorés de 5 p. 100 ; et de 10 p. 100 pour un indice compris entre 360,75 et 379,25, etc...

Très souvent aussi les parties sans se référer à une échelle mobile proprement dite, se contentaient de décider que le tarif adopté par la convention était susceptible d'être modifié selon les variations de l'indice du coût de la vie ; ces clauses imprécises mais fréquentes soulignaient simplement l'importance du coût de la vie ; il apparaissait comme

un des facteurs essentiels mais non pas comme l'élément unique, de la détermination des salaires.

La périodicité des révisions variait selon les conventions.

Le rajustement pouvait avoir lieu tous les mois, tous les trimestres, tous les semestres. La révision trimestrielle était la plus fréquente.

Parfois la périodicité n'était pas fixée, les parties se contentant d'indiquer simplement la durée de la validité du système qui pouvait être de neuf mois (convention conclue entre le syndicat des importateurs de charbons et le syndicat des dockers, charbonniers de Fécamp, le 25 janvier 1929) d'un an (convention conclue entre le syndicat des entrepreneurs de maçonnerie de la ville de Nantes et le syndicat confédéré des ouvriers maçons, charpentiers et manœuvres, le 26 mars 1924) de trois ans (accord des syndicats patronaux et ouvriers de la marine fluviale, passé à Lyon en juin 1928). Plus rarement les parties stipulaient que la convention était valable pour une durée indéterminée comme le firent le syndicat patronal des employeurs de main-d'œuvre et le syndicat des importateurs du port de Fécamp et les délégués unitaires des ouvriers dockers du port, le 25 janvier 1929.

Les indices choisis étaient le plus souvent ceux des commissions régionales ou départementales du coût de la vie. A Strasbourg, où l'échelle mobile a fonctionné dans plusieurs industries notamment dans celle du bois et dans celle du vêtement, on se référait à l'indice du Bureau des statistiques de la ville. Dans quelques cas, les syndicats ouvriers et patronaux constituaient des commissions mixtes pour calculer le coût de la vie. (Constructions mécaniques et navales de la Loire-Inférieure, Nantes, 25 février 1920).

Exceptionnellement les conventions se référaient aux

variations du cours du change : les salaires étaient augmentés en proportion de ces variations (Convention conclue entre les Syndicats baletiers patronal et ouvriers de Courthézon, le 10 janvier 1924). L'indice du coût de la vie était aussi remplacé par une mercuriale (Accord conclu dans l'industrie de la pipe à Saint-Claude, le 31 janvier 1929). Dans le Vaucluse, la convention des maçons de Pertuis du 18 avril 1928 décidait « qu'il y aurait lieu à révision des salaires en cas d'augmentation de 25 centimes du kilogramme de pain. »

Le *fonctionnement* de ces différents systèmes n'alla pas sans difficultés. En particulier, le calcul des indices donna lieu à de nombreuses contestations. Les parties n'eurent pas l'attitude désintéressée indispensable pour conférer à l'index un caractère scientifique indiscutable. Souvent les syndicats ouvriers refusèrent de prendre part aux travaux des commissions dans la crainte que le nouvel indice n'eut une répercussion fâcheuse sur les salaires.

Les incidents les plus connus furent ceux qui se produisirent à la commission du département du Nord : ils commencèrent dès la constitution de la commission en 1920 ; on ne put arrêter des bases solides de calcul et en novembre 1921 les patrons se retirèrent de la commission. Pendant un an aucune réunion ne fut tenue, mais comme les prix étaient en baisse, les ouvriers ne protestèrent pas. Au début de 1923, comme les prix augmentaient, les syndicats ouvriers demandèrent que la commission se réunisse. Une réunion eut lieu en mars 1923, bien que les patrons eussent refusé d'y participer : la commission adopta 4,09 comme coefficient d'augmentation du coût de la vie par rapport à l'avant-guerre. Or, l'indice de la Statistique générale de la France pour Roubaix-Tourcoing (indice des 13 denrées)

était de 3,33 pour le premier trimestre 1923, de 3,39 pour le deuxième. Les ouvriers basèrent une demande d'augmentation de salaires sur le chiffre de la commission ; naturellement les patrons refusèrent d'admettre ce chiffre. Finalement, selon le vœu du conseil général, une nouvelle commission fut constituée et composée d'expert pris en dehors des organisations ouvrières et patronales.

L'application de la formule donna lieu aussi à de nombreuses grèves, quand elle ne jouait pas en faveur des ouvriers.

Ainsi les ouvriers des tramways de Lyon en 1926, se mirent en grève pour obtenir un relèvement des salaires plus considérable que celui qui résultait de l'adaptation automatique prévue par la convention.

Dans l'imprimerie, plusieurs accords collectifs furent rompus de la même façon, à la suite de grèves. A Bordeaux, la convention de décembre 1923 a pu être appliquée pendant les années de hausse ou de stabilité. Mais en décembre 1923, au moment de son renouvellement, le syndicat ouvrier réclama de forts relèvements de salaires et déclara la grève contrairement à la convention, avant son expiration.

Les grèves furent nombreuses aussi chez les dockers. Ainsi à Marseille, les salaires variaient en fonction de l'indice calculé par la commission paritaire. En décembre 1935, ils devaient être réduits de 2 francs. Les dockers se mirent en grève. De même à Dunkerque, le syndicat organisa en 1933, pour s'opposer à une baisse des salaires, une grève perlée à laquelle les employeurs répliquèrent par un lock out. Pour des motifs analogues, les conventions avec échelle mobile ont dû être abandonnées dans d'autres ports notamment à Nantes et à Rouen.

En contre-partie, il est vrai de dire, selon les affirmations de certains employeurs, que l'échelle mobile fonctionna parfois à la satisfaction des deux parties.

§ 3. *L'opinion des syndicats.*

De 1920 à 1936, la C. G. T. U. et la C. G. T. eurent une attitude opposée. Leurs opinions respectives sur l'échelle mobile présentèrent de sensibles variations.

La C. G. T. U. pratiqua pendant toute cette période une politique opportuniste. Elle admit ou rejeta l'échelle mobile selon qu'elle servait ou déservait les intérêts de la classe ouvrière, selon qu'elle facilitait ou entravait la lutte des classes, nécessaire selon la doctrine du parti communiste, au triomphe final du prolétariat.

De juin 1925 à 1926, la question de l'échelle mobile resta sur le terrain corporatif; la C. G. T. U. hésita alors entre le salaire or et l'échelle mobile.

Ainsi le Congrès tenu du 28 au 31 août déclara que les indices ne devaient plus être calculés en francs papier mais en franc or en prenant comme base d'évaluation le dollar. Dans le même temps, dans *l'Humanité*, M. Louis Sellier déclarait « La stabilisation aux frais de la bourgeoisie est la seule mesure susceptible de sauver la masse sans vendre la France aux financiers anglais et américains... Les travailleurs exigent le salaire or. »

Finalement, la C. G. T. U. abandonna la défense du salaire or pour réclamer uniquement l'échelle mobile. Un manifeste de la confédération définit alors son attitude. « Il faut arracher une augmentation générale et immédiate des salaires pour faire face à l'inflation, il faut en même temps imposer l'établissement d'une échelle mobile des

salaires pour établir un rapport constant entre ces derniers et le coût de la vie. »

Pendant les premiers mois de 1926, marqués par la hausse des devises étrangères et par des crises ministérielles, la C. G. T. U. continua sa campagne.

Au début de janvier 1926, elle lança un manifeste par lequel elle annonça une hausse des prix résultant des mesures prises par le cabinet Briand-Doumer. Elle demanda en conséquence à chaque usine, groupe d'usines, ateliers, magasins et bureaux de tout mettre en œuvre pour constituer une échelle mobile des salaires. Elle recommanda à ses adhérents d'établir une liaison avec les organisations confédérées pour obtenir le bénéfice de l'ajustement automatique.

A partir du 15 février, *la Vie Ouvrière* et *l'Humanité* lancèrent le mot d'ordre « exigez tous l'augmentation générale des salaires et l'échelle mobile ».

L'attitude de la C. G. T. U. s'opposait alors à celle de la C. G. T. qui était favorable à la stabilisation.

L'aboutissement de la campagne, durant cette période, fut le dépôt de la motion présentée par le député communiste M. Piquemal au Parlement. Elle « tendait à surseoir à l'examen du projet d'assainissement financier jusqu'à ce qu'une loi ait rendue obligatoire l'institution de l'échelle mobile ».

La motion fut rejetée par la Chambre à la majorité de 445 voix contre 36.

Sans doute l'avantage que la C. G. T. U. reconnaissait au système était de conserver au salaire son pouvoir d'achat et de lui donner la même mobilité que les prix et denrées nécessaires à l'existence. Mais l'action de la confédération ne répondait pas à ce seul mobile. La C. G. T. U. menait

une campagne politique ; la revendication de l'échelle mobile n'était à beaucoup d'égards, qu'un prétexte ; l'adaptation des salaires n'était réclamée que parce que, pour le moment, elle servait les intérêts du parti. Elle pouvait être abandonnée si les circonstances l'exigeaient.

Ainsi, M. Monmousseau écrivait dans *la Vie Ouvrière* du 15 janvier 1926 : « Nous sommes pour l'augmentation générale des salaires, mais nous sommes résolument pour le maintien d'abord et l'élargissement ensuite des positions acquises par la classe ouvrière. Si demain l'échelle mobile est préjudiciable, nous n'hésiterons pas à la dénoncer. » M. Racamond confirmait ces déclarations. Il rejetait l'automatisme affirmant que le salaire n'était pas seulement fonction du coût de la vie mais aussi de la puissance syndicale.

Dès le milieu de 1926, la campagne prit de plus en plus un caractère politique.

A la Chambre, les députés Lebas, Locquin et Piquemal réclamèrent l'échelle mobile pour les fonctionnaires. Le ministre des Finances, M. Raoul Péret se déclara nettement hostile à cette mesure qu'il déclara très imprudente.

En réponse au rapport des experts financiers réunis en juin 1926 par le ministre des Finances, M. Caillaux, la C. G. T. U. lança un nouveau manifeste en juillet, demandant à ses adhérents d'intensifier sans retard l'agitation autour des revendications immédiates au nombre desquelles figurait toujours l'échelle mobile. Ce fut à la suite de cette campagne que la C. G. T. sentit la nécessité pour elle d'exiger à son tour que le salaire fut périodiquement rajusté. Malgré cette concession au point de vue de la C. G. T. U., les dirigeants de celle-ci craignant par-dessus tout la constitution d'un front unique, s'efforcèrent de

démontrer que l'échelle mobile avait une toute autre signification que celle que voulaient lui donner les syndicats réformistes.

M. Monmousseau écrivait dans la *Vie Ouvrière* du 20 août 1926 : « En lançant nos mots d'ordre du front unique de l'unité syndicale, de l'augmentation générale des salaires et de l'échelle mobile, nous avons occupé une position d'avant-garde, mais dès l'instant que l'un de nos mots d'ordre est devenu celui de la masse, nous ne pouvons pas rester un jour de plus à piétiner sur place sans perdre cette position, sans glisser vers le réformisme. » « L'augmentation générale et l'échelle mobile ne doivent plus être considérées comme un simple règlement de compte entre patrons et ouvriers... il faut les lier avec la lutte contre la vie chère et les poser sur le terrain même où s'est placé le gouvernement bourgeois. »

Dès lors la C. G. T. U. insista sur le caractère politique révolutionnaire même de la lutte pour l'échelle mobile qui devait être dirigé à la fois contre le patronat et le Gouvernement, qui devait faire obstacle à la politique de redressement financier du cabinet Poincaré, et conduire à la ruine du régime capitaliste.

Dès 1927, la revendication de l'échelle mobile disparut du programme de la C. G. T. U. Bien mieux, en 1932, la confédération condamna l'échelle mobile qu'elle réclamait en 1926.

Son attitude fut alors conforme à la décision du Congrès de l'Internationale Syndicale Rouge qui condamnait l'acceptation d'un contrat collectif reconnaissant la possibilité d'une diminution de salaire et aussi le contrat collectif sur la base de l'échelle mobile. La *Vie Ouvrière* dans un article de M. Raynaud expliquait ainsi ce changement d'attitude.

« Si l'échelle mobile a pu en effet, dans la période d'inflation constituer dans une certaine mesure une arme de défense des salaires, elle reste une arme à double tranchant servant la politique patronale de diminution des salaires dans une période de crise... La raison d'être des syndicats ouvriers consiste dans la lutte incessante pour l'amélioration du sort des ouvriers, c'est-à-dire de leur salaire, amélioration que le syndicat ne doit pas renoncer à obtenir à n'importe quel moment, quel que soit le niveau du prix de la vie et par conséquent le chiffre des indices officiels.... Ces indices ne sauraient être pris au sérieux et ne sauraient constituer une base acceptable pour la détermination des salaires.... Nous pensons, avec l'I. S. R., que la tactique révolutionnaire ne doit pas être à la remorque de la tactique réformiste. »

La position des dirigeants de la C. G. T. a été dans l'ensemble en dépit de certaines réserves prudentes et même parfois de certaines contradictions plutôt hostile à l'application de l'échelle mobile.

La commission administrative de la C. G. T. déclarait le 15 janvier 1924 : « les travailleurs en ont assez de lutter continuellement pour leurs salaires ; ils sont fatigués de discuter des barèmes toujours faussés, toujours humiliant du coût de la vie. »

M. Jouhaux, secrétaire général du comité national affirmait le 18 mars 1925 : « le salaire ne peut être fonction du coût de la vie ; il a une valeur en soi, il est un des éléments de l'évolution des sociétés. » L'échelle mobile était aussi condamnée par les expériences malheureuses qui en avaient été faites en Allemagne, Autriche et Pologne, par le faible intérêt qu'elle portait à la dignité de l'ouvrier, par le caractère uniquement alimentaire qu'elle reconnaissait au salaire.

Toutefois, en 1926, lorsque la dépréciation du franc s'accroît, la C. G. T. sortit de sa réserve et prit parti en faveur de la campagne de la C. G. T. U. Dans un article du *Peuple*, M. Jouhaux proclama la légitimité du rajustement des salaires, de l'application de l'échelle mobile. Toutefois, l'adhésion de la C. G. T. n'allait pas sans restrictions. La confédération attirait, en effet, l'attention des travailleurs sur le fait que le système de l'échelle mobile ne valait que pour des périodes de dépréciation relativement lente et qu'en périodes de dépréciation rapide ces effets étaient détruits. Elle estimait aussi que l'ajustement automatique était dangereux, car il pouvait donner l'illusion de la stabilité du salaire réel.

Lorsque la situation se stabilisa, l'attitude de la C. G. T. redevint hostile. M. Perrot dans le *Peuple*, écrivait le 28 août 1927 : « Cette fixation de la rémunération du travail, qui ravale le travailleur au rang de la matière première dont il s'agit de déterminer le prix de revient, est autant incompatible avec la dignité humaine que néfaste à la production. Nos efforts doivent tendre à lui substituer une méthode plus rationnelle et plus humaine tenant compte des différents facteurs en présence. »

La baisse des prix qui se marqua dans les toutes dernières années entraîna l'abandon de la question. La C.G.T. ne devait s'en réoccuper qu'en 1936.

SECTION II. — De 1936 à nos jours.

L'année 1936 a vu s'opérer une modification complète des relations du travail. A l'équilibre ancien caractérisé par la prépondérance du patronat se substitua, une situation nouvelle, marquée par la primauté de l'ouvrier dont les

revendications furent appuyées d'ailleurs par les Pouvoirs Publics.

Sous cette influence, la législation sociale évolua très rapidement. Les lois nouvelles se succédèrent en peu de temps à une cadence accrue, apportant des restrictions à l'autorité patronale, soulignant la force du syndicalisme, marquant le déclin d'une politique de libéralisme excessif poursuivie jusque-là.

Dans le domaine des salaires, les différentes phases de l'évolution se marquèrent par les dispositions des conventions collectives conclues en 1936, par les efforts des arbitres à régler en 1937 les différends entre patrons et ouvriers, par l'établissement d'un compromis, la loi du 4 mars 1938, destinée à concilier les intérêts en présence.

§ 1. *L'échelle mobile*
et les conventions collectives de 1936.

L'accord Matignon, le 7 juin 1936, avait posé en principe que la convention collective devait être dorénavant le mode normal d'organisation des relations du travail dans toutes les professions et dans toutes les régions. Les faits confirmèrent les tendances nouvelles de la législation : les conventions collectives se généralisèrent, et au 25 mars 1938 le Ministère du Travail en avait enregistré 5.700.

Encore que l'on n'ait pu dépouiller l'ensemble de ces contrats, il semble qu'ils aient consacré plus que par le passé, le système de l'échelle mobile des salaires. En effet, sur 700 conventions collectives examinées, 114 soit 17 p. 100 environ contenaient ou des clauses d'adaptation automatique proprement dites ou tenaient compte du coût de la vie dans la fixation des salaires. L'évolution semble d'ail-

leurs conforme à la politique poursuivie alors qui tendait en relevant le pouvoir d'achat des masses laborieuses, à provoquer la reprise économique.

I. Les *types voisins* de l'échelle mobile sont multiples.

a) Parfois après avoir établi les salaires, les parties font simplement allusion au coût de la vie sans parler de révisions futures. La convention passée entre les commerçants de Bergerac et leurs employés, le 4 août 1936, déclare : « Les salaires minimum correspondent à l'indice 525 du coût de la vie dans la région de Bordeaux au moment de la signature du présent contrat. »

Dans d'autres cas au contraire, patrons et ouvriers envisagent la possibilité de modifications à établir au barème de contrat. Les clauses sont alors rédigées de la manière suivante :

« Au cas où des modifications appréciables interviendraient dans les circonstances économiques, les parties conviennent de se réunir afin de procéder à un nouvel examen, en vue du réajustement éventuel des salaires minima » (Banque populaire des Côtes-du-Nord et du Finistère et le personnel) ou encore « En cas de fluctuations anormales du coût de la vie les parties contractantes ont le droit de proposer avant l'échéance du contrat la révision du barème des salaires » (Manufacture alsacienne de papiers de photo industriels et l'Union des syndicats ouvriers en fabrique).

La révision n'est possible parfois que si les prix s'élèvent : « En cas de hausse importante du coût de la vie en application de la présente convention et sur la demande des syndicats ouvriers signataires, la commission paritaire se réunira dans le délai d'un mois maximum pour étudier la réadaptation du barème des salaires. » (Syndicat du com-

merce en gros des vins et spiritueux du département de la Côte-d'Or, Syndicat du commerce en gros des vins et spiritueux de l'arrondissement de Beaune et Syndicat de l'alimentation Section des liquides). La rédaction de telles clauses que l'on retrouve par exemple dans la convention de la chapellerie de la Drôme. « Au cas où l'élévation du coût de la vie deviendrait anormale le Syndicat ouvrier se réserve le droit de demander la révision du barème des salaires », sont symptomatiques de l'équilibre des forces et de la puissance syndicale des travailleurs en 1936.

b) L'indemnité de vie chère se rapproche davantage de l'échelle mobile que les types que l'on vient d'examiner. Les parties peuvent, lorsqu'ils se décident pour ce genre d'ajustement, indiquer par exemple : « En cas de fluctuation de l'indice officiel du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes dûment constatées par une commission spéciale dite du coût de la vie réunie à la préfecture de Meurthe-et-Moselle, il en sera tenu compte dans les quinze jours qui suivront la publication trimestrielle de cet indice, en ajoutant ou en retranchant aux salaires horaires minima portés au présent contrat, selon qu'il y aura hausse ou baisse une somme forfaitaire horaire de 0 fr. 30 pour les travailleurs de plus de dix-huit ans et de 0 fr. 20 pour les jeunes pour chaque variation de 10 p. 100 avec rappel de la portion du pourcentage dont il n'aurait pas été tenu compte au réajustement précédent ¹. »

Le nom d'indemnité de vie chère ne correspond pas toujours à l'adaptation réalisée. Ainsi lorsque les syndicats affirment : « Il est institué à la date du 1^{er} février 1937 une

1. Clause extraite de la convention conclue le 10 novembre 1936 entre le Syndicat des Fabricants de papier et cartons de France et le Syndicat du Papier, carton et similaires.

indemnité de cherté de vie qui sera déterminée lorsque la comparaison des indices du coût de la vie en Côte-d'Or fera ressortir une variation soit en hausse, soit en baisse supérieure à 10 p. 100. Cette indemnité sera établie sur la moitié de la variation constatée et calculée sur la base des salaires minima des manœuvres, hommes et femmes et sera versée mensuellement avec la paye de la deuxième quinzaine¹», il semble qu'ils aient eu plus en vue l'adaptation totale du salaire, et partant l'échelle mobile avec une limite de la moitié de la variation constatée, plus que l'addition au salaire d'une somme fixe déterminée une fois pour toutes.

II. Pour déterminer les différentes modalités des *types d'échelles mobiles* adoptés par les conventions collectives, il convient tout d'abord d'examiner les variations des indices auxquelles on adapte le montant de la rémunération ouvrière.

A. Il est très rare que l'on tienne compte des variations très faibles de l'indice, que l'on décide par exemple que « pour chaque variation d'un point de l'indice vers le haut ou vers le bas, les traitements et les salaires subiront respectivement une majoration ou une diminution de 1 p. 100² ». A un système aussi sensible, se substitue dans la très grande majorité des cas, un autre procédé dont l'effet est de ne faire varier le salaire que si les fluctuations de l'index ont une certaine amplitude.

On décide par exemple que « toute variation égale ou supérieure à trois points entraînera un réajustement uniforme pour tous les postes des salaires mais que toute varia-

1. Article extrait du contrat passé entre le Syndicat des maisons d'alimentation à succursales multiples de la Côte-d'Or et le Syndicat du personnel des Épiceries.

2. Article extrait du contrat passé entre l'Électricité de Strasbourg et son personnel.

tion inférieure à trois points d'un trimestre à l'autre n'apportera aucun changement aux salaires¹ ».

Le plus souvent le calcul de la variation de l'indice nécessaire à l'application du système s'effectue sous la forme d'un pourcentage. La proportion indiquée varie de 5 p. 100. « Les salaires seront l'objet d'une variation strictement proportionnelle au cas où l'indice aurait varié en plus ou en moins de plus de 5 p. 100² » à 10 p. 100.

Au lieu d'apprécier la variation en tenant compte uniquement du dernier indice paru, on peut aussi établir cette variation d'après la moyenne des deux derniers indices : « les salaires minima ne pourront être révisés que si la moyenne des deux derniers indices trimestriels du coût de la vie à Saint-Brieuc a varié, en hausse ou en baisse de plus de 10 p. 100, sur un indice actuel de 115³ ».

Par souci d'équité, les parties décident que « les portions de variations dont il n'aura pas été tenu compte dans le trimestre, seront automatiquement portées au trimestre suivant⁴ ».

Pour éviter des fluctuations trop nombreuses des salaires, on fixe une limite minima ou maxima aux modifications éventuelles de la rémunération des ouvriers : « Les traitements et les salaires restent invariables dans la limite 95 à 102⁵. »

1. Arbitrage réalisé le 16 mars 1937 pour l'application de la convention du Syndicat général des Fabricants de papier et carton de France, de l'Usine des cartonneries de la Rochelle à Neuveville devant Nancy et la Section syndicale du papier carton de la Neuveville devant Nancy.

2. Convention collective nationale de Travail de l'Imprimerie Française entre la Fédération des Syndicats des Maîtres Imprimeurs de France et la Fédération Française des Travailleurs du Livre, 17 septembre 1936.

3. Convention conclue entre le syndicat des négociants en fer et quincaillerie des Côtes-du-Nord et le syndicat des employés de commerce.

4. Société anonyme des Filatures et Tissages de Villé et ses ouvriers.

5. Électricité de Strasbourg et son personnel.

A la même intention répond la détermination d'un pourcentage progressif. Les salaires ont évidemment moins de chances de varier si l'on déclare « la révision ne saurait avoir lieu que si l'écart entre l'indice précédemment appliqué et le nouvel indice est au moins de :

10 points au-dessous de 400 ;

15 points entre 400 et 500 ;

20 points entre 500 et 600 ;

25 points entre 500 et 700

et ainsi de suite de cinq en cinq, pour chaque tranche de 100 ¹ ».

B. Après avoir examiné les variations de l'indice dont on tient compte, il convient d'étudier comment varie le salaire en observant le sens et la nature de ces variations, en indiquant le salaire que l'on adapte aux fluctuations des prix.

Le sens des variations, indiqué par les conventions, peut être celui de la hausse ou celui de la baisse : « Les salaires seront de convention expresse l'objet d'un réajustement soit en hausse, soit en baisse ² ».

Une telle stipulation est conforme en effet à l'esprit du système ; la mobilité du salaire doit s'entendre aussi bien dans le sens d'une élévation que d'une diminution.

Toutefois, les parties n'envisagent le plus souvent que la première hypothèse. L'attitude s'explique : en 1936, l'Accord Matignon avait déjà relevé les salaires ; le mouvement devait continuer pensait-on. D'ailleurs, il était vu

1. Convention collective de Travail pour l'Industrie du Livre de la région parisienne.

2. Convention du 18 juin 1936 conclue entre la Société Lorraine de produits alimentaires et la grande fabrique de charcuterie de Tacquegnieux et le Syndicat de l'Alimentation d'Homécourt et des ouvriers (Meurthe-et-Moselle).

avec faveur par les Pouvoirs Publics dont la politique économique reposait sur les bienfaits d'une augmentation du pouvoir d'achat des masses. Enfin, l'adoption de salaires minima, très répandue, a apporté une limite à la baisse des salaires qui résulterait du jeu normal de l'échelle mobile. Ainsi se transforme l'institution. La coexistence dans une même convention des salaires minima et d'une clause d'adaptation automatique fait à beaucoup d'égard de l'échelle mobile, une échelle à sens unique ; les chances d'élévation du prix du travail sont plus grandes que les risques de diminution.

Si la convention n'a pas institué de salaires minima, les ouvriers font triompher leur point de vue en apportant des freins à la baisse des salaires, en faisant décider par exemple que la baisse ne sera pas exactement celle qui devrait résulter de l'indice. « Il est entendu, par exemple, que si l'indice descend au-dessous de 600, les salaires seront diminués en fonction du nombre de points au-dessous de 600 — 5. Ainsi, si l'indice était ramené à 580 la diminution des salaires porterait sur 15 points et non sur 20 ¹. »

Les variations du salaire ne sont pas illimitées. Les parties n'entendent pas souvent laisser le système jouer jusque dans ses conséquences extrêmes. Elles se prémunissent contre une hausse excessive en décidant que si l'augmentation du coût de la vie amène à faire une correction globale de plus de 25 p. 100, elles se réuniront pour étudier la situation et décider s'il y a lieu de réviser les termes de la convention ou de continuer à appliquer les mêmes règles ².

1. Syndicat des Agents maritimes. Transitaire du port de Saint-Malo, Saint-Servan et Chambre Syndicale des ouvriers du port. Convention du 15 juin 1937.

2. Convention du 6 juillet 1936 entre les salines de Sommerviller et son personnel.

De même, l'esprit de ces clauses de sauvegarde se retrouvent lorsque les intéressés envisageant les deux hypothèses de hausse ou de baisse déclarent : « si l'indice du coût de la vie descendait au-dessous de 75 ou dépassait 125, les parties contractantes pourraient demander la révision des traitements et des salaires¹. »

La nature des variations du salaire est comme l'esprit du système le demande, proportionnelle dans quelques cas. La variation de l'indice s'applique exactement au salaire. Mais le plus souvent, le pourcentage de variation constatée ne s'applique pas intégralement. Ainsi : « L'augmentation ou la diminution en pourcentage des salaires est celle qui résulte de la variation en pourcentage des indices affecté du coefficient $2/3$ »² ou encore « chacune des variations enregistrées ne s'appliquera aux salaires que sur la proportion des $7/10$ »³. Ainsi enraye-t-on la hausse des prix résultat de l'élévation des salaires.

Une fois déterminé le montant de la variation, il convient de savoir à quel salaire il sera appliqué.

Souvent ce sont les salaires minima, dont les différentes catégories ont été établies par la convention collective qui varient selon les mouvements de l'indice. « Les salaires minima fixés par la présente convention seront ajustés d'après l'indice du coût de la vie⁴. » Parfois, au contraire, on prend en considération le salaire le plus bas. « Il est précisé

1. Électricité de Strasbourg et son personnel, 17 juillet 1936.

2. Association des Textiles de l'Est (Section du Tissage) et syndicat ouvrier du textile de Meurthe-et-Moselle.

3. Syndicat patronal des Maisons d'alimentation à succursales multiples et le syndicat des employés et ouvriers, 19 décembre 1936.

4. Chambre Syndicale du commerce de la Nouveauté, groupement d'Études des grands magasins, Chambre syndicale des magasins et bazars populaires et Chambre syndicale des Employés de la région parisienne du 9 décembre 1936.

que le réajustement éventuel sera calculé sur la base du salaire du manoeuvre ordinaire et sera alors identiquement appliqué à tous les autres ouvriers ayant un salaire égal ou supérieur à celui du manoeuvre¹ ». On considère alors en effet que l'élévation du coût de la vie frappe uniformément tous les ouvriers, que l'adaptation a pour but de leur permettre de satisfaire leurs besoins alimentaires, identiques pour tous par définition. Dans le même esprit, on décide parfois que l'élévation doit être d'autant plus faible que le salaire ou traitement de l'individu est plus élevé. Ainsi après avoir décidé que l'on adaptera les salaires minima de chaque catégorie, on affirme « en ce qui concerne les employés touchant un salaire supérieur au minimum de leur catégorie, il leur sera alloué : classe I, c'est-à-dire salaire minimum plus 20 p. 100, 2/3 de l'augmentation allouée au minimum de leur catégorie. Classe II, c'est-à-dire salaire minimum plus de 40 p. 100, 1/3 de l'augmentation allouée au minimum de leur catégorie »² ou encore « les salaires ou appointements mensuels des ouvriers ou employés de l'industrie granitière du bassin de Fougères seront... augmentés ou diminués suivant l'échelle ci-après :

12 p. 100				pour les salaires allant jusqu'à 600 francs.
11 p. 100	—	—	de 601 à 700	—
10 p. 100	—	—	de 701 à 800	—
9 p. 100	—	—	de 801 à 900	—
8 p. 100	—	supérieur	à 900 francs	³ . »

On peut aussi calculer le montant de la variation sur un

1. Société Lorraine de produits alimentaires et la grande Fabrique de charcuterie de Tacquegnieux et le Syndicat de l'alimentation d'Homécourt et des environs, 18 juin 1936.

2. Groupement des grands Magasins de Strasbourg et son personnel, 21 décembre 1936.

3. Chambre Syndicale des patrons granitiers de Bretagne et cartel de la pierre de Bretagne et de Normandie.

salaire moyen et en faire bénéficier uniformément tous les travailleurs de l'entreprise. La formule s'applique plus facilement à l'hypothèse de l'indemnité de vie chère. « Il a été convenu qu'un salaire horaire moyen, correspondant aux barèmes mentionnés ci-dessus, serait fixé à 6 fr. 50 et que sur cette base serait appliqué le pourcentage en hausse ou en baisse suivant les variations de l'indice¹ ».

(1. L'indice du coût de la vie est librement choisi par les représentants des syndicats en présence. Les parties peuvent l'établir elles-mêmes. Mais c'est là l'exception. Le plus souvent, la convention se réfère à l'indice d'une famille ouvrière de quatre personnes : « Les salaires minima fixés par la présente convention seront ajustés d'après l'indice du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes à Paris, indice établi, chaque trimestre par une commission siégeant à la Préfecture de police². » Plus rarement, se reporte-t-on à l'indice des prix de détail. « Le salaire des lads est déterminé par l'application de l'échelle mobile suivant l'indice des prix de détail de Paris (34 articles), publié mensuellement par la Statistique générale de la France³ ».

Pour plus de sûreté, on peut indiquer l'indice de base, qui est utilisé pour la première application de l'échelle mobile. « L'indice pris comme indice de base est l'indice 500, intermédiaire entre l'indice 497 du deuxième trimestre 1936 et l'indice 504 du troisième trimestre 1936... L'indice de base 500 ne vaut que pour la première rectification des

1. Accord entre la Chambre patronale des graveurs, estampeurs sur bijouterie et le Syndicat ouvrier de l'industrie du bijou.

2. Convention des Grands Magasins de Paris (précitée).

3. Propriétaires et association générale des entraîneurs et syndicat des lads.

salaires. Pour les suivantes, l'indice de base sera celui qui aura servi à la dernière rectification ¹. »

D. Les révisions ont lieu tous les semestres : « la constatation des variations éventuelles de l'indice sera faite, par entente entre les organisations intéressées, deux fois par an, dans le courant de janvier et dans le courant de juillet en faisant état de l'indice moyen du semestre précédent ». Le plus souvent, l'examen a lieu tous les trimestres. A cet égard, les parties ont intérêt à préciser la date exacte : ainsi une clause analogue à celle de la convention des Propriétaires et Association générale des Entraîneurs et le Syndicat des Lads : « Le salaire sera révisable à la fin de chaque trimestre » a donné lieu à discussion. Les employeurs prétendaient que la convention faisait allusion aux trimestres du calendrier qui expirent fin mars, juin, septembre, décembre. Les employés, au contraire, affirmaient que pour calculer la date exacte de la fin du trimestre, il convenait de partir du jour où la convention avait été conclue.

Rarement, la réadaptation se fait mensuellement. Cela est possible si les parties ont choisi un indice mensuel comme celui des prix de détail.

E. La rectification des salaires est applicable à des dates variées. Tantôt « elle entre en vigueur à dater du premier jour du trimestre suivant ceux dont les indices auront servi de base à la rectification ² ». Tantôt, « la révision périodique produit effet quinze jours après la date de parution de l'indice officiel ³ ». Parfois « les taux des salaires rectifiés

1. Convention des grands Magasins de Paris.

2. Direction des Magasins « Paris-France » à Saint-Brieuc et le personnel.

3. Chambre Syndicale de la Brosserie de Bourgogne, Franche-Comté et le Syndicat ouvrier de la broserie du Doubs.

sont appliqués un mois après la constatation de l'indice du coût de la vie qui aura provoqué cette rectification¹ ». Enfin, les « réajustements peuvent se faire le premier jour du mois qui suit la publication de l'indice d'une famille ouvrière de quatre personnes » (1^{er} février, 1^{er} mai, 1^{er} août et 1^{er} novembre)².

On peut encore préciser que « les révisions seront appliquées à partir du premier jour du trimestre suivant la parution de l'indice au bulletin de la Statistique générale de la France³ ».

L'imprécision de ces différentes clauses, est due souvent à l'ignorance des méthodes actuelles du calcul de l'indice du coût de la vie en France. Elle peut être la cause des conflits. A cet égard, les clauses les meilleures semblent être les deux dernières.

F. Les conventions font parfois allusion au règlement des conflits qui peuvent s'élever entre les ouvriers et les patrons sur l'application de l'échelle mobile. Elles précisent les conditions et les modes de ces règlements.

Ces clauses sont plus fréquentes dans les contrats postérieurs à la loi du 15 octobre 1936 sur l'arbitrage. Bien mieux, il semble qu'à partir de cette date, les clauses d'échelle mobile soient moins répandues ; les parties estiment que l'adaptation des salaires se fera dès lors par l'intermédiaire des arbitres.

A titre d'exemple et pour schématiser les différentes

1. Chambre Syndicale des Industries électriques de l'Ouest et section des Ouvriers électriciens de la C. G. T.

2. Convention collective spéciale à la Société anonyme de la librairie Hachette.

3. Fédération parisienne du Commerce sidérurgique et Fédération Corporative des Syndicats du personnel des marchands de fer de la région parisienne.

clauses que contiennent les conventions, il semble utile de citer le texte de deux contrats instituant le premier, une indemnité de vie chère, le deuxième, une échelle mobile des salaires.

A. La Fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France et la Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux ont établi le 11 décembre 1936 un annexe à leur convention collective ainsi conçu :

« *Article 1^{er}.* — Les fédérations signataires se réunissent à l'effet d'établir une convention sur la fixation d'une indemnité mobile du coût de la vie.

Principes généraux.

Article 2. — 1^o Les ouvriers peuvent être classés, en principe, en trois catégories au minimum.

2^o Il est convenu que le salaire minimum est le salaire le plus bas qui doit être appliqué dans chaque catégorie. Un ouvrier à production moyenne peut prétendre à un salaire supérieur à ce minimum sans que sa réclamation soit injustifiée.

Article 3. — Le réajustement des salaires anormalement bas a dû être effectué le 1^{er} juillet 1936.

Le barème des salaires minimum a dû être fixé par catégorie et conformément à l'article 2 et mis en application.

Les salaires actuels au 10 décembre doivent donc représenter le résultat de ces rajustements et applications, conformément à l'accord Matignon du 7 juin 1936. Si ces conditions n'ont pas été remplies elles doivent être réglées au plus tôt dans chaque région ou localité.

Indemnité mobile du coût de la vie.

Article 4 : Les parties contractantes conviennent qu'il sera ajouté aux salaires ainsi alignés une indemnité horaire de compensation du coût de la vie. Elle sera basée sur l'indice de la dépense d'une famille de quatre personnes (budgets types uniformisés du département de la Seine : base : 100, 1930). Le point de départ étant l'indice du 1^{er} juin 1936 soit 82, 61 les deux fédérations se mettront en rapport au moment voulu, avec la commission compétente de la Préfecture de police pour prendre connaissance des chiffres qui permettront de déterminer l'indice cherché.

Les parties conviennent de s'en rapporter à l'indice ci-dessus établi dans les formes nouvelles qui pourraient être éventuellement édictées par le Gouvernement.

Pour les ouvriers à domicile, le salaire total d'une semaine serait divisé par le salaire minimum horaire de la catégorie, le quotient obtenu représenterait le nombre d'heures (avec maximum de quarante-huit heures, tout chiffre au-dessus de 48 n'étant pas retenu).

Sur ces bases, l'indemnité horaire serait appliquée aux ouvriers à domicile comme aux ouvriers travaillant à l'intérieur de l'usine.

Article 5. — L'indemnité horaire sera décomptée de la façon suivante :

A partir du 1^{er} avril 1937.

Quatre centimes (fr. 0,04) par homme ;

Trois centimes (fr. 0,03) par femme ;

Deux centimes (fr. 0,02) par adolescent (moins de dix-sept ans) ;

pour chaque variation 1 p. 100 (1 p. 100) de la variation de l'indice en se basant :

Le 15 avril, sur l'indice du 15 février, publié le 12 mars.

Le 15 octobre, sur l'indice du 15 août, publié le 12 septembre.

De plus, aux dates du 15 juillet et du 15 janvier, les indices du 15 mai publiés le 12 juin et du 15 novembre publiés le 12 décembre donneront lieu à un redressement en plus ou en moins si la différence constatée sur les indices précédents atteint ou dépasse deux et demi pour cent ($2\frac{1}{2}$ p. 100).

Les indemnités horaires seront augmentées de vingt pour cent (20 p. 100) lors de la mise en application de la loi sur la semaine de quarante heures dans l'industrie de la chaussure.

Article 6. — Dans le cas où une mesure gouvernementale interviendrait pour fixer un taux d'augmentation des salaires, les parties contractantes conviendront de se réunir pour mettre à l'étude la révision des présentes conventions.

Article 7. — Pendant tout le temps où la présente convention collective demeurera en vigueur, aucune réclamation collective de hausse de salaire ne pourra être faite.

Article 8. — Les conditions de durée et de résiliation de la présente convention seront les mêmes que celles du contrat collectif du 10 décembre 1936. »

B. La convention collective du Travail pour l'industrie du Livre de la région parisienne du 18 janvier 1937, réglemente de la manière suivante l'ajustement des salaires :

« *A.* Les salaires fixés aux annexes qui complètent la présente convention seront régulièrement adaptés à l'indice du coût de la vie établi officiellement par la Préfecture de police de la Ville de Paris, pour une famille de quatre personnes. Pour fixer le point de départ du fonctionnement de la présente stipulation, il est convenu que le premier

examen du coût de la vie qui aura lieu en janvier 1937 se fera en comparant l'indice du quatrième trimestres 1936 par rapport à l'indice 500 adopté par les parties comme indice moyen du deuxième et troisième trimestres, et la hausse s'ajoutera au salaire du 1^{er} octobre 1936, soit à titre d'exemple, 7 fr. 25 pour les ouvriers qualifiés typographes.

« B. Ensuite, la constatation des variations éventuelles des indices sera faite trimestriellement en avril, juillet, octobre et janvier.

« C. Les variations auront effet respectivement à partir du 1^{er} février, 1^{er} mai, 1^{er} août et 1^{er} novembre. La révision ne saurait avoir lieu que si l'écart entre l'indice précédemment appliqué et le nouvel indice est au moins de :

10 points en dessous de 400
15 — entre 400 et 500
20 — entre 500 et 600
25 — entre 600 et 700

et ainsi de suite de 5 en 5 pour chaque tranche de 100.

« D. Les rajustements basés sur l'examen des indices se feront par catégories. Les catégories admises sont les suivantes :

Catégorie A : le calcul des indices se fera sur la base de 6 francs (7 fr. 20 à partir du 1^{er} février 1937). Les variations résultant de ce calcul seront appliquées à tous les salaires de 6 francs (7 fr. 20 à partir du 1^{er} février 1937) et au-dessous.

Catégorie B : le calcul des indices se fera sur la base 7,50 (9 francs à partir du 1^{er} février 1937). Les variations résultant de ce calcul seront appliquées à tous les salaires de 7 fr. 50 (9 francs à partir du 1^{er} février 1937 ¹⁾).

1. Les modifications des salaires de base indiqués dans ce paragraphe résultent de l'application de la semaine de quarante heures dans les industries du Livre à partir du 1^{er} février 1937.

Les salaires des jeunes gens au-dessous de 18 ans qui ne sont pas ouvriers qualifiés et qui ne jouissent plus d'augmentations trimestrielles ou semestrielles prévues aux annexes seront rajustés dans la proportion des $2/3$ de leur catégorie.

Lorsque la variation dépassera 2 centimes 5, on rajustera à 0 fr. 05, lorsqu'elle sera inférieure on arrondira au au-dessous. »

§ 2. *L'adaptation des salaires au coût de la vie
et les sentences surarbitrales de 1937.*

Dès la fin de l'année 1936, un mécontentement naquit dans les classes ouvrières. La dévaluation monétaire, l'application des réformes sociales, le relèvement des salaires provoquaient une hausse sensible du coût de la vie : de mai 1936 à février 1937 les index enregistraient une augmentation de 20 p. 100.

Les ouvriers, privés ainsi d'une partie des avantages acquis, eurent l'impression d'avoir été trompés et réclamèrent que leurs salaires fussent relevés parallèlement à l'augmentation du prix de l'existence. Ce fut là l'origine de nombreuses grèves surtout dans les dernières semaines de 1936. La question se posa ainsi aux Pouvoirs Publics, non plus d'élever le niveau de vie des travailleurs, mais de le protéger, sous peine de voir définitivement échouer leur politique économique basée sur l'accroissement du pouvoir d'achat.

Dès octobre 1936, dès que la dévaluation avait été décidée, le Comité national de la C. G. T., avait réclamé l'échelle mobile des salaires et une procédure de conciliation pouvant aller jusqu'à l'arbitrage obligatoire. Les deux mesures furent proposées au Parlement, mais eurent un sort différent.

Le principe de l'échelle mobile, admis par la Chambre, fut rejeté par le Sénat. Par contre l'arbitrage obligatoire fut consacré par la loi du 1^{er} octobre 1936, qui confia au Gouvernement le soin d'en organiser la procédure.

Le projet de procédure d'arbitrage n'ayant pas obtenu l'adhésion des intéressés, du patronat en particulier, le Gouvernement déposa un nouveau projet qui devint la loi du 31 décembre 1936. Elle accordait aux arbitres un pouvoir très étendu : « Dans l'industrie et le commerce tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou lock out » (article 1^{er}).

Dès lors les problèmes de la révision des salaires, de leur adaptation au coût de la vie furent résolus par les arbitres. Une véritable doctrine se créa à cet égard, dont il est intéressant d'étudier les principes.

Les arbitres ont toujours fait droit aux demandes de révision qui leur paraissent parfaitement justifiées.

En droit. — Les arguments que l'on peut invoquer à cet égard sont mis en lumière dans la sentence surarbitrale rendue le 7 février 1937 par M. Oualid, dans le conflit qui opposait l'Union syndicale des ouvriers et ouvrières métallurgistes et similaires de la région parisienne et le groupe des industries métallurgiques, mécaniques et annexes de la région parisienne.

« a) Considérant déclare le surarbitre que si les conventions font la loi des parties, et si la loyale exécution des engagements mutuellement pris est particulièrement désirable en matière de conventions collectives de travail, si l'on veut en généraliser l'usage et y obtenir la franche adhésion des contractants, ce principe ne saurait faire échec

aux révisions même en cours d'exécution, consenties d'un commun accord, ou à celles justifiées par un changement profond des circonstances qui existaient au moment de leur conclusion et en avaient motivé certaines clauses, ou enfin aux révisions prévues et autorisées par la loi elle-même. »

Ainsi la convention collective conclue par les parties le 12 juin 1936 pour une durée ferme d'un an ne met donc pas obstacle à la révision des salaires avant l'expiration du terme prévu.

b) D'ailleurs les lois en vigueur le permettent : « Considérant au surplus qu'à défaut d'une adhésion volontaire de la délégation patronale à une révision fondée sur une « hausse notable du coût de la vie », l'article 15 de la loi monétaire du 1^{er} octobre 1936 aurait rendu cette révision légale et permis le recours à la procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire, en vue du règlement de ce différend, né d'une hausse notable du coût de la vie et ayant trait à la rédaction, à l'exécution et à la révision des clauses des conventions collectives relatives au salaire. »

En fait. — La définition de la « hausse notable du coût de la vie » n'ayant pas été fournie par la loi, il appartient aux arbitres d'apprécier dans chaque cas particulier si l'élévation du coût de la vie justifie l'ajustement réclamé.

Ainsi, on peut considérer comme notable « une hausse de 5 p. 100 de l'ensemble des dépenses ouvrières quand cette hausse se produit sur un laps de temps aussi bref qu'une période de deux mois et qu'elle a tendance à se poursuivre ¹ ».

Les arbitres, une fois reconnue la légitimité de la révi-

1. Sentence arbitrale du 27 avril 1937 de M. Oualid. Chambre syndicale de la construction métallurgique de Dunkerque et de ses environs. Syndicat ouvrier de la métallurgie de Dunkerque et environs.

sion, accordent la hausse des salaires, non pas sous la forme d'une adaptation automatique et intégrale, mais sous celle d'un relèvement partiel.

L'échelle mobile est d'une manière générale rejetée ; l'opinion des arbitres à ce sujet est presque unanime. Elle figure dans les attendus des sentences : « Considérant qu'on ne saurait établir entre les mouvements des prix de détail et le revenu des salaires un parallélisme immédiat et complet sans vouer l'économie à une instabilité incompatible avec les engagements commerciaux et sans s'engager dans le cercle sans fin d'une course ininterrompue des salaires et des prix. »

Il convient d'éviter d'« établir, entre les mouvements du coût de la vie et celui des salaires un parallélisme si étroit qu'il risquerait de les engager dans une course sans issue et de provoquer une inflation dont les travailleurs seraient les premiers à souffrir, car quelques fréquentes que fussent les révisions des salaires, elles ne suivraient que de loin les hausses des prix ¹. »

M. Siegfried estime que « le rajustement qu'il est raisonnable d'envisager ne saurait être automatique : il doit, par principe comporter un certain retard, au moins symbolique, du salaire par rapport aux prix. L'ajustement complet et immédiat du salaire, s'il était pratiqué automatiquement, vouerait évidemment l'économie du pays aux plus graves périls ²... »

De même M. Chasserat pense que dans les circonstances actuelles, l'ajustement complet et automatique des

1. Sentence de M. Oualid du 7 février 1937 (précitée).

2. Sentence du 17 février 1937. Chambre syndicale des industries techniques de la cinématographie. Syndicat des travailleurs du film.

salaires sur le mouvement des prix, ferait courir à l'économie du pays de graves périls, que, d'ailleurs le législateur appelé à se prononcer à l'époque du vote de la loi monétaire, sur la possibilité d'introduire l'échelle mobile des salaires a dû, dans l'intérêt général, écarter ce mode de fixation de la rémunération des ouvriers ¹. »

M. Lesueur souligne que l'échelle mobile aboutit à la hausse des prix : « Considérant que l'application du principe de l'échelle mobile, autrement dit l'attribution de relèvements de salaires se chiffrant, par le nombre même qui exprime le pourcentage d'augmentation du coût de la vie, si elle était généralisée dans le commerce et l'industrie, accélérerait certainement, pour des raisons purement mécaniques et en vertu de facteurs psychologiques ou autres, dont les événements récents, ont manifesté l'extrême importance, la hausse des indices des prix de détail ². »

Toutefois M. Mosse refute la thèse de l'augmentation indéfinie des prix : « Cette thèse, dit-il, soulève une objection décisive : en effet la salaire n'étant qu'une fraction du coût de production, de l'ordre de 40 à 50 p. 100 dans les industries considérées, une augmentation des salaires de 12,5 p. 100 par exemple, n'entraîne toutes choses égales d'ailleurs, qu'une augmentation de 5 à 6,25 p. 100 du coût de production. Or par ailleurs, le coût de la vie étant par définition même, la totalité du « coût de production », de la « force de travail », il est légitime qu'à une augmentation du coût de la vie corresponde une augmentation proportionnelle des salaires, que par la suite, l'adaptation

1. Sentence du 19 mars 1937. Chambre syndicale de la maroquinerie (sacs de dames). Syndicat ouvrier de la maroquinerie.

2. Sentence du 17 mars 1937. Société centrale des usines à papier, à Bègles (Gironde). Syndicat général du papier, carton et similaires de la région bordelaise « Section Cempa ».

doit normalement se réaliser par une série de deux ou trois augmentations d'importance décroissante, et arriver rapidement à la stabilisation ; que loin de provoquer une course sans fin, le mécanisme normal des lois économiques conduit plutôt à un amortissement progressif des changements ; que l'expérience des derniers mois confirme cette conclusion ; qu'en effet, à une hausse des salaires de l'ordre de 40 p. 100 du fait des rajustements des salaires de juillet 1936, des congés payés, de la semaine de quarante heures n'a correspondu, en dépit de l'alignement monétaire qu'une hausse du coût de la vie et des prix de détail de l'ordre de 15 à 20 p. 100 ¹. »

Il est intéressant de signaler que l'imprécision de l'argument de la stabilisation des prix, d'un plafond possible a été mise en relief par M. Lesueur² : « Si l'on peut tenir pour évident que des applications répétées du principe (de l'échelle mobile), hors de la constatation des indices successifs n'entraîneraient pas une hausse indéfinie du coût de la vie, ni l'intuition, ni le raisonnement mathématique — duquel on ne peut faire l'essai en une matière aussi complexe qu'après de multiples hypothèses toutes hasardeuses — ne permettent de déterminer le plafond auquel s'établiraient en fin de compte les prix. »

L'arbitre ajoute enfin « qu'il faut redouter eu également égard aux conséquences de l'application généralisée de la loi du 21 juin 1936, que le niveau limite ainsi atteint soit franchement inacceptable pour de nombreuses et intéressantes catégories sociales ».

1. Sentence du 16 mars 1937. Syndicat professionnel des métallurgistes du Faucigny. Syndicat des ouvriers métallurgistes d'Annemasse et de la vallée de l'Arve et le syndicat des ouvriers métallurgistes de Cluses et de la vallée de l'Arve.

2. Sentence Arbitrale du 17 mars 1937 (précitée).

A l'échelle mobile, les arbitres préfèrent d'une manière presque uniforme un relèvement partiel des salaires.

Il présente, dit-on, des avantages économiques certains, avantages qui rappellent la théorie alors en vogue du pouvoir d'achat et ses bienfaits : « Attendu, dit par exemple M. Mosse que le relèvement des salaires réalise une augmentation du pouvoir d'achat des consommateurs dans la mesure où les augmentations de salaires constituent un transfert de revenus de catégories sociales qui les auraient thésaurisées, épargnées ou investies à des catégories sociales qui les lanceront plus rapidement dans le circuit économique ; qu'en partie, sans doute, les majorations de salaires entraîneront une extension des crédits bancaires qui, dans les circonstances actuelles ne saurait que favoriser la reprise économique ; que dans ces conditions il y a lieu d'envisager, à la suite de l'augmentation des revenus et de la demande, une augmentation de la production, permettant de répartir les charges fixes (matériel, amortissement, intérêt) sur un plus grand nombre d'unités produites et par là de diminuer le prix de revient ¹. » On reconnaît là les mérites prêtés à la thèse des hauts salaires.

L'adaptation enfin ne saurait être préjudiciable si elle est séparée de la hausse du prix de l'existence par un certain délai : « Considérant que le coût de la vie a effectivement augmenté dans de sensibles proportions depuis le mois de juin 1936 et qu'on ne peut se dispenser de tenir compte, après des intervalles suffisamment longs, d'aussi notables augmentations, que si le décalage dans le temps entre la hausse des salaires et celle du coût de la vie est

1. Sentence du 16 mars 1937. Précitée.

suffisant, on ne peut encourir le reproche d'établir entre ces variations un parallélisme si complet et si étroit qu'il puisse conduire à l'instabilité économique la plus néfaste¹. »

Un souci d'humanité inspire aussi ces décisions : « Il convient d'assurer aux ouvriers le moyen de vivre². »

L'augmentation des salaires assure la paix sociale. « On doit dans l'intérêt de la paix sociale, admettre qu'en sus d'un gain qui lui permettra seulement de subsister, l'ouvrier trouve dans un salaire quotidien équitable le moyen de faire quelques économies, dont l'âge ou la maladie rendront un jour l'emploi indispensable³. »

Le relèvement accordé n'est que partiel en ce sens qu'il n'est que très rarement égal à la hausse enregistrée par les indices. « Considérant, dit M. Chavard, que les indices mensuels des dépenses normales d'une famille ouvrière de quatre personnes sont passées pour la ville de Lyon, de 77,208 au 1^{er} mai 1938 à 94 au 15 février 1937, faisant ainsi ressortir une augmentation du coût de la vie de 22 p. 100 pendant cette période... »

Disons que les salaires minimum figurant au barème inclus dans le contrat collectif du 24 juin 1936, subiront

1. Sentence arbitrale de M. Marini, 2 août 1937. Syndicat professionnel des exploitants de carrières de grès vif de Seine-et-Oise. Syndicats des ouvriers et artisans des carrières à grès et meulières de Seine-et-Oise et des communes limitrophes.

2. Sentence arbitrale de M. Lamotte, 23 avril 1937 ; patrons et ouvriers marbriers, tailleurs de pierre, granitiers et parties similaires de Nice.

3. Sentence arbitrale du 21 février 1937. Lucien Caillard. Syndicats patronaux des constructions mécaniques et navales, constructions métalliques, boîtes métalliques, ateliers et foyers de Basse-Indre, établissements Guillouard, raffineries, chocolaterie et confiserie, biscuiteries, brasseries, (section fabrication) automobiles, grande industrie chimique minérale et fabricants d'engrais. Syndicats ouvriers des mêmes professions.

une augmentation générale de 8 p. 100¹. De même M. Franckel constatant que la hausse atteint 19,3 p. 100 pour l'indice du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes, n'accorde pourtant qu'un relèvement de 12 p. 100 sur les salaires minima de la convention collective de juin 1936².

Il est exceptionnel que l'on tienne compte intégralement de la hausse du prix de l'existence. Encore lorsqu'on le fait, considère-t-on l'augmentation des salaires déjà accordée : « Considérant que le pourcentage d'augmentation entre le 1^{er} mai 1936 et le 15 mars 1938 est de 24 p. 100. Considérant qu'une première augmentation de 11 p. 100 a été accordée au moment de la signature des conventions collectives en juillet-août 1936, considérant qu'une nouvelle augmentation de 13 p. 100 du salaire moyen est justifiée³. »

D'une manière générale, on estime que les arbitres et les surarbitres ont accordé aux ouvriers une augmentation de revenu égal seulement à la moitié ou au deux tiers de la hausse du coût de la vie (B. Lavergne, *l'Année politique*, 1937, p. 198). En agissant de la sorte, les auteurs des sentences entendaient freiner la hausse des prix. Ainsi établissaient-ils ce que M. Lesueur appelait un coefficient de sécurité « sorte d'assurance de la nation contre l'élévation excessive des prix limites⁴ ».

1. Sentence arbitrale du 6 mars 1937. Syndicat patronal de la meunerie de Lyon et région. contre Syndicat ouvrier de la meunerie des mêmes villes et région.

2. Sentence du 21 avril 1937. Chambre syndicale des négociants en draperies et doublures contre Chambre syndicale des employés de la région parisienne.

3. Sentence du 3 avril 1937. M. Crescent. Chambre syndicale des entrepreneurs de bâtiments et de travaux publics de Lyon contre Organisations ouvrières de l'industrie du bâtiment de la région de Lyon.

4. Sentence du 17 mars 1937. Précitée.

La justification de ce relèvement partiel est multiple. Souvent on estime que les conventions collectives de juin 1936 ont déjà prévu les hausses à venir. « Considérant, dit M. Oualid, que lors des accords de juin, une partie du relèvement des salaires formait une marge de sécurité contre une hausse future des prix, qu'elle anticipait en quelque sorte sur la hausse à venir telle qu'elle résultait du mouvement ascensionnel des prix de gros. »

Le même arbitre ajoute : « Considérant que les travailleurs s'étaient prémunis contre une hausse éventuelle des salaires par la stipulation de minima garantis, qu'il était naturel par conséquent, qu'en contre partie, ils supportassent les fluctuations normales, saisonnières ou prévisibles des prix de détail ¹. »

Enfin parfois on tient compte de la stabilité de certaines dépenses ouvrières, comme le loyer. « La valeur de l'observation des ouvriers (d'après laquelle le coût de la vie aurait augmenté de 27 p. 100) n'est pas évidente, car si le coût de la vie a haussé au cours des quatre mois considérés, tel poste d'un budget de famille ouvrier n'a pas été atteint, notamment le loyer. On peut dire qu'à peu de chose près, une augmentation de 20 p. 100 dans les salaires suffirait à revaloriser intégralement la capacité d'achat des travailleurs ². »

Pour fixer les modalités du relèvement des salaires, les arbitres tiennent compte de différents facteurs.

1. Sentence du 7 février. Précitée.

2. Sentence du 22 mars 1937 de M. Maurette. Syndicat ouvrier et ouvriers du vêtement imperméable de la région parisienne contre Chambre syndicale des fabricants de vêtements imperméables, gabardine et cuirs. Chambre syndicale des confectionneurs pour hommes et enfants (section des fabricants de vêtements imperméables).

Pour déterminer le montant de l'augmentation, il faut considérer la situation de famille de l'ouvrier. Les sentences ont ainsi très équitablement accordé une augmentation des allocations familiales et attiré l'attention des patrons et des Pouvoirs Publics sur le problème de la natalité. « Considérant que la hausse du coût de la vie frappe proportionnellement de façon plus lourde les familles ouvrières que les célibataires ou les ménages sans enfants, qu'il convient de saisir l'occasion offerte par la première révision de salaires réalisée depuis les conventions de juin pour amorcer un relèvement appréciable des allocations familiales.

« Considérant que les allocations familiales actuellement en vigueur sont anormalement basses ; qu'elles ont été insuffisamment relevées, que sans prétendre les porter immédiatement à leur taux maximum, il est possible de les majorer sensiblement.

« Considérant que par une pratique qui tend à se généraliser, il convient de relever ces allocations dans une mesure proportionnellement plus forte que les salaires ¹. »

De même M. Grunebaum-Ballin déclare : « Considérant que l'application en faveur de tous les dockers, sans distinction aucune et sans tenir compte des charges de famille d'un taux uniforme du relèvement du salaire constituerait un procédé fort peu équitable, et manifestement imparfait d'adaptation du salaire aux besoins de chacun, si elle n'était tempérée par un accroissement notable du montant des sommes affectées au paiement des allocations familiales, que nul ne peut songer à contester que dans la course jusqu'ici ininterrompue des salaires et des prix, le sort des travailleurs ayant des enfants est

1. Sentences de M. Oualid du 7 février 1937 et 7 mars 1937.

singulièrement plus défavorable que celui des célibataires et des ouvriers mariés sans enfants, qu'ainsi que l'a très justement fait remarquer l'auteur de la sentence rendue le 7 février 1937 dans le grave conflit ayant affecté les industries métallurgiques de la région parisienne, il est indispensable d'amorcer enfin un relèvement appréciable des allocations familiales, qu'on est même en droit de dire qu'un tel relèvement doit être rapidement intensifié, puisqu'il apparaît comme constituant à l'heure présente un instrument de justice distributive ¹. »

Abstraction faite des charges de famille, on estime que l'augmentation doit être uniforme pour tous les ouvriers. « Il convient d'observer que chaque ouvrier quelle que soit sa catégorie, a les mêmes besoins de consommation et souffre du renchérissement de la vie au même degré et non pas proportionnellement au chiffre auquel s'élèvent ses salaires..., dès lors faire à tous les salaires indistinctement application d'un même coefficient constituerait un avantage non justifié au profit des ouvriers aux salaires les plus élevés. » En conséquence, l'arbitre adopte le principe d'une indemnité égale pour tous les ouvriers ². »

Les mêmes idées inspirent la sentence de M. Hourtieg : La dégressivité des taux proposés s'explique par le caractère essentiellement alimentaire du complément mobile de salaire (accordé par l'arbitre) : les salaires les moins rémunérés étant relativement les plus touchés par la vie chère, ils doivent être plus largement indemnisés.

1. Sentence du 26 février 1937. Fédération maritime du port de Bordeaux. Syndicat des dockers et similaires du port de Bordeaux.

2. Sentence du 25 mars 1937 de M. Cauvin. Employeurs et ouvriers de l'industrie laitière du Calvados.

En conséquence, le personnel recevra, à titre de complément mobile des salaires, une somme égale à :

12,50 p. 100	pour tous les salaires inférieurs à 1.200 francs.
10,50 p. 100	— compris entre 1.200 et 1.600 francs.
8,50 p. 100	— supérieurs à 1.600 francs ¹

Les avantages et les inconvénients de cette augmentation uniforme ont été mis en lumière dans les sentences.

« Considérant que les ouvriers et les techniciens ne demandent pas un relèvement de tous les salaires proportionnels à la hausse de l'indice des prix ou du coût de la vie, mais une augmentation forfaitaire uniforme du salaire horaire ou des appointements mensuels.

Qu'ils justifient cette demande par le fait que la majoration à envisager présente le caractère d'une sorte d'indemnité de cherté de vie, fondée sur la hausse considérable des denrées alimentaires dont tous les salariés supportent uniformément la charge, indépendamment du montant de leur rémunération individuelle et même dans une mesure d'autant plus lourde que leur salaire est plus bas.

Considérant que, de leur côté, les délégués patronaux se déclarent opposés à un relèvement unique et forfaitaire des salaires horaires ou des appointements mensuels dont l'effet sera de diminuer l'écart entre la rémunération des travailleurs qualifiés et celle des travailleurs non qualifiés et de détourner les premiers de l'effort d'apprentissage et de perfectionnement propre à augmenter leur valeur professionnelle. »

1. Sentence du 22 mars 1937. Chambre syndicale des fabricants de salaisons, conserves de viande et charcuterie en gros de la région parisienne consre Union syndicale des ouvriers et employés de la charcuterie de la région parisienne.

Tout en considérant la force de l'objection patronale, l'arbitre admit le relèvement uniforme des salaires ¹.

Il est d'ailleurs exceptionnel que les auteurs des sentences se soient ralliés au point de vue opposé. Il est rare qu'en calculant l'indemnité journalière de vie chère, « il leur paraisse désirable d'avantager légèrement les ouvriers touchant les salaires les plus élevés, ceux-ci constituant la rémunération de travaux particulièrement durs ou délicats ² ».

Enfin pour déterminer le montant du relèvement à accorder, les arbitres tiennent compte des conditions économiques propres à chaque entreprise, ou générales.

La situation particulière des entreprises de transport en commun est envisagée ainsi par M. Chauve : « Attendu que les améliorations de conditions du travail, les majorations effectives des salaires journaliers ou mensuels et d'une manière générale les conséquences sur tous les postes de dépenses, des mesures générales survenues depuis le mois de juin 1936, ont entraîné pour les entreprises de transport en commun des charges financières supplémentaires importantes qui, d'ailleurs ne paraissent pas encore nettement stabilisées.

Attendu que pour s'adapter méthodiquement aux circonstances économiques nouvelles de manière à éviter toute conséquence préjudiciable tant au personnel qu'aux usagers, les entreprises dont il s'agit ont besoin comme toute l'économie privée, d'une période de stabilité rela-

1. Sentence de M. Oualid, du 6 mars 1937. Précitée.

2. Sentence du 13 avril 1937. M. Orabona. Verreries de Bordeaux et environs contre Syndicat des Travailleurs du verre de la région de Bordeaux.

tive, lui permettant au cours de cette pause, de réaliser un équilibre nouveau de leur exploitation ¹. »

De même pour rendre sa sentence, M. Pontremoli tient compte de la situation particulière de l'industrie du pinceau : « L'industrie du pinceau liée à celle du bâtiment, n'a pas bénéficié de la reprise économique générale..., il existe pour cette industrie des risques de concurrence ². »

M. Raudet énumère les arguments d'ordre économique présentés par l'arbitre patronal, représentant les intérêts des industries d'instruments à vent. « Il fait valoir l'influence des prix de la main-d'œuvre sur les prix de revient, dans une industrie d'art outillée, qui fabrique encore certains instruments selon des procédés ancestraux, il signale le danger d'une élévation des prix de vente, consécutive à l'augmentation des salaires, sur les marchés extérieurs où la fabrication est fortement concurrencée par la production tchécoslovaque et américaine, enfin déclare que les facteurs d'instruments de musique ne peuvent espérer compenser les incidences d'un relèvement des salaires par une augmentation du volume de leur production, parce qu'ils vendent des objets non consommables, dont le marché ne peut être élargi. »

L'arbitre ajoute en faisant droit partiellement à la demande patronale : « Nous estimons que le supplément des charges attendu d'une augmentation du prix de la main-d'œuvre doit être supporté par les industriels dans

1. Sentence du 20 février 1937. Cartel syndical et syndicat des entrepreneurs de transport en commun de la « Riviera » et Cartel syndical des employés des entreprises de transport automobiles en commun des Alpes-Maritimes.

2. Sentences du 11 mars 1937. Chambre Syndicale patronale de la broserie et des industries qui s'y rattachent (groupe Pinceau) contre délégués ouvriers adhérents au syndicat des tabletiers, brossiers et parties similaires.

toute la mesure compatible avec une juste rémunération de leur travail et des risques qu'ils encourent..., qu'enfin la considération de la concurrence étrangère sur les marchés extérieurs n'est pas primordiale pour les instruments de prix dont la qualité obtenue par les efforts de plusieurs générations de luthiers, démontrée par les nombreux solistes français des orchestres étrangers, est universellement reconnue¹. »

Ces considérations dont il y a lieu de tenir compte semblent avoir été résumées par M. Lesueur, lorsqu'il déclare : « La question, dans chaque cas particulier, doit se poser de savoir si la situation, tant dans le présent que dans le proche avenir, de la branche d'industrie et de l'usine envisagées permet de traiter plus favorablement le personnel demandeur². » Ou encore par M. Fouan : « D'une façon générale les salaires doivent être déterminés en tenant compte tant de la hausse du coût de la vie, que des possibilités patronales³. »

Les arbitres tiennent compte parfois de la nature même de l'entreprise, c'est ainsi que l'on estime que les demandes d'augmentation sont moins recevables dans les services concédés où les emplois sont particulièrement stables⁴.

Enfin, les sentences envisagent l'intérêt de l'économie du pays. M. Weil affirme : « qu'il y a, pour l'économie générale du pays, intérêt à limiter au minimum l'élévation des prix intérieurs afin d'éviter les importations de produits

1. Sentence du 25 mars 1937. M. Raudet. Syndicat des ouvriers en instruments de musique de Paris. Chambre syndicale des ouvriers en instruments de musique de Mantes à la Chambre syndicale des facteurs d'instruments de musique (section instruments à vent).

2. Sentence du 17 mars 1937. Précitée.

3. Sentence du 22 mars 1937. Syndicat général de l'industrie hôtelière de Paris. Chambre syndicale des hôteliers débitants de boissons, restaurateurs de Paris et de banlieue contre Syndicat des employés d'hôtels, cafés, restaurants de la région parisienne.

4. Sentence arbitrale du 26 février 1937 de M. Guinpret. Société du gaz et d'électricité du Sud-Est et son personnel.

étrangers concurrents qui ne pourraient être évités que par de nouvelles barrières douanières ¹. »

Les sentences contiennent des renseignements intéressants sur la valeur des différents indices, qu'il y a lieu de consulter pour apprécier la hausse du coût de la vie. « Considérant que parmi les différents indices des prix de détail pouvant servir de mesure de hausse du coût de la vie dans la région lyonnaise, les indices de la Commission du Livre et celui de la Commission municipale de Lyon dit « indice du coût de la vie » présentent, l'un et l'autre, l'inconvénient de comprendre seulement des denrées alimentaires et de ne point faire état des autres dépenses des familles ouvrières, dont certaines telles que les loyers, les frais de transport, etc., sont demeurés stationnaires, depuis la conclusion des conventions collectives de juin 1936 et conventions assimilées.

Considérant que, malgré ses imperfections, l'indice le moins défectueux est celui des commissions régionales d'études relatives au coût de la vie, que cet indice repose sur l'ensemble de dépenses normales d'une famille ouvrière se composant de quatre personnes, qu'il est d'autant plus digne d'être retenu ici que le département du Rhône est relativement peu étendu et que le marché régulateur dont les prix servent au calcul de l'indice départemental y est formé par la ville de Lyon et sa banlieue ². »

Quelquefois, on estime que le relèvement ne doit pas se faire en vertu du seul indice du coût de la vie, mais

1. Sentence surarbitrale du 3 mai 1937. Chambre syndicale de fabricants de verrerie travaillée au chalumeau. Syndicat des ouvriers souffleurs de verre.

2. Sentence de M. Oualid, du 6 mars 1937.

d'après les variations enregistrées par un indice combiné.

« Considérant que le volume de la production est un élément économique très important de la marche des entreprises, que son augmentation tend à réduire les coûts unitaires et à augmenter les bénéfices des entrepreneurs, que sa diminution au contraire, ou sa stagnation est un indice défavorable de nature à rendre difficilement supportables pour les industriels les majorations de salaires qui pourraient être rendues nécessaires par les mouvements du coût de la vie : qu'il est légitime de faire participer, en quelque mesure, les ouvriers à la prospérité ou à la stagnation de l'industrie où ils sont occupés, que l'intégration dans l'indice servant de base à l'établissement de salaires d'un indice représentatif du volume de la production est de nature à intéresser les travailleurs à la bonne marche de l'industrie et à les inciter à participer aussi activement que possible à l'accroissement de la production.

Que si le progrès technique et économique permet simultanément d'augmenter la production et de réduire le coût de la vie, il ne serait pas juste que la situation des ouvriers suivît une marche inverse de celle du progrès économique, ce qui arriverait si l'on considérait exclusivement l'indice des prix.

Pour ces motifs, les trois arbitres ont estimé à l'unanimité, et les délégations patronales et ouvrières consultées verbalement par le surarbitre ont approuvé le principe d'une révision indiciaire des salaires basés sur un indice combiné, prenant le coût de la vie avec le coefficient deux et le volume de la production dans les industries mécaniques avec le coefficient un ¹. »

1. Sentence arbitrale du 16 mars 1937 de M. Robert Mosse.

Ces dernières considérations sont très attrayantes et très judicieuses. L'indice combiné dont il est ainsi question réalise en quelque sorte la synthèse des principes directeurs des deux formes d'échelle mobile des salaires fixés selon le prix de vente des produits, ou le coût de la vie.

Le relèvement s'applique non seulement au salaire, mais aussi à ses compléments. C'est ainsi que les primes de gestion payées au personnel des cuisiniers de la Compagnie des Messageries Maritimes n'ayant subi aucune augmentation depuis 1929, alors qu'une augmentation avait été apportée depuis cette date au taux des salaires des marins, notamment par l'accord national collectif du 23 juin 1936 et que les statistiques faisaient ressortir une élévation du coût de la vie entre 1929 et le début de 1937, MM. Richard et Legris décidèrent que les primes allouées au personnel des cuisiniers de la Compagnie des Messageries Maritimes seraient augmentées de 18 p. 100¹.

Très souvent, les ouvriers demandaient la rétroactivité du relèvement de leurs salaires. Elle leur a été généralement refusée. « Toute rétroactivité non prévue présente (en effet) le triple inconvénient de contraindre les parties payantes à un effort de décaissement immédiat souvent incompatible avec l'état de leur trésorerie, de bouleverser leurs calculs de prix de revient basés sur les anciens tarifs et de jeter dans la circulation une quantité de signes monétaires qui accélère la hausse des prix². »

1. Sentence arbitrale du 8 mars 1937. Compagnie des Messageries Maritimes contre Syndicat local des agents du service général (personnel cuisiniers).

2. Sentence Oualid, du 7 février 1937.

Les sentences apportent des précisions intéressantes sur le mécanisme des systèmes qu'elles adoptent, sur leurs modes de calculs.

Certaines indiquent le fonctionnement complet du procédé de relèvement. « A raison de la persistance de la hausse du coût de la vie dans la région parisienne, qui constitue en 1937 une menace directe pour l'équilibre créé par le barème actuellement suivi, il y a lieu d'établir en faveur de tout le personnel des établissements intéressés dont les salaires ont été fixés par la convention du 30 décembre 1936, des mesures protectrices susceptibles d'être mises en application à bref délai, et d'avoir un effet prolongé.

A cette fin, est organisé le système suivant : Pour la durée du contrat collectif en cours un complément mobile de salaire calculé en fonction des variations éventuelles du coût de la vie sera ajusté au salaire fixe et fera l'objet d'examens périodiques aux fins de réajustement.

La constatation des variations éventuelles du coût de la vie sera faite trois fois dans l'année 1937, dans le courant d'avril, de juillet, et d'octobre, en faisant état de l'indice du coût de la vie d'une famille ouvrière de quatre personnes dans la région parisienne (base 100 en 1914) tel qu'il aura été évalué pour le trimestre immédiatement précédent.

Dans le cas où le chiffre ainsi obtenu marquerait une élévation d'au moins 25 points par rapport à l'indice trimestriel ayant déterminé la rectification la plus récente, il sera ajouté au salaire une somme complémentaire strictement proportionnelle à la variation constatée.

Au cas de baisse de 25 points au moins calculé de la même manière, le complément de salaire subira une réduction strictement proportionnelle à la variation constatée,

sans que le salaire fixe puisse être atteint de ce fait.

Le complément de salaire sera calculé sur la base du salaire horaire fixe du manoeuvre ordinaire, homme de 18 ans et la somme qui, du fait de la variation constatée, devra être ajoutée au salaire ou retranchée du complément de salaire sera la même pour tous les salariés et appointés, hommes ou femmes, mineurs ou adultes, sans distinction de catégorie, pourvu que leur salaire ait été fixé par la convention du 30 octobre. Le complément de salaire entrera en application le 1^{er} avril pour l'ensemble de ce personnel.

Pour la première application on comparera l'indice du premier trimestre 1937 à l'indice 522 (moyenne des deux derniers trimestres de 1936) pris comme indice de base.

Pour les révisions suivantes, l'indice de base sera celui qui aura servi à la dernière rectification ¹. »

M. Lappe donne une forme mathématique à l'indemnité de vie chère. « La formule permettant le calcul de l'indemnité se présente sous la forme du produit d'une différence d'indices par le rapport d'un salaire à un indice ². Si l'on appelle x le rapport du salaire à l'indice de base, i le dernier indice, pour y l'indice de base on a :

$$\text{Indemnité} = x (i - y)$$

§ 3. *La loi du 4 mars 1938.*

1^o *Les origines.*

En dépit des efforts réalisés par le Gouvernement pour contrôler les prix et entraver leur mouvement ascension-

1. Sentence du 13 février 1937 de M. René Cassin. Syndicat des maisons d'alimentation générale. Syndicat des maisons à succursales de la région parisienne. Syndicat des négociants en vins à succursales multiples. Syndicat des personnels ouvriers [desdites maisons et établissements.

2. Sentence arbitrale du 7 mai 1937. Fabricants de glace à rafraîchir et entrepôts frigorifiques de la Seine. Syndicat général de l'alimentation de la région parisienne. Syndicat des chauffeurs-camionneurs.

nel, la hausse du coût de la vie continua en 1937 et au début de 1938. A Paris les indices de la dépense d'une famille ouvrière de quatre personnes, calculés sur la base 100 en 1914, enregistrèrent les mouvements suivants :

1937. 1 ^{er} trimestre.	581
— 2 ^e —	606
— 3 ^e —	630
— 4 ^e —	658
1938. 1 ^{er} —	688

soit une hausse de près de 20 p. 100.

Le mouvement était aussi sensible dans le reste de la France où l'indice moyen de la dépense d'une famille ouvrière de quatre personnes (d'après un budget type uniformisé, base 100 en 1930) passait de 96,5 en février 1937 à 113,1 en février 1938.

L'arbitrage, auquel les ouvriers avaient recours pour obtenir le relèvement de leurs salaires, ne leur donnait pas entière satisfaction. Ils reprochaient au système en vigueur ses incertitudes, ses contradictions, et surtout ses lenteurs : les sentences n'étaient rendues que un ou deux mois après la demande initiale et durant ce laps de temps la hausse du coût de la vie aggravait le sort des travailleurs. Enfin, le résultat des arbitrages n'était guère favorable aux ouvriers, leurs revendications n'étaient pas satisfaites dans leur totalité. Les arbitres avaient, en effet, de plus en plus tendance à considérer les conditions économiques des entreprises et par crainte d'augmenter leurs charges n'accordaient aux ouvriers qu'un relèvement partiel. Ainsi l'évolution, au lieu d'impliquer une stabilisation du revenu réel de l'ouvrier le ramenait à un niveau correspondant à la productivité marginale du travail.

Contre ce retour à la pure orthodoxie économique, une

violente campagne s'organisa. Les organisations syndicalistes réclamèrent l'échelle mobile et demandèrent au Parlement de consacrer légalement le système.

La C. G. T., consciente d'être l'organisme le plus représentatif des travailleurs, en raison du nombre de ses adhérents mena l'offensive. Il est curieux de constater que les revendications qu'elle soutint et surtout l'argumentation qu'elle proposa rappelèrent étrangement l'attitude manifestée en 1926 par la C. G. T. U. Sans doute les réclamations syndicalistes se justifèrent par un souci d'équité ; mais elles furent aussi utilisées comme un motif de désordre, d'agitation politique, comme une arme contre le régime capitaliste.

En dépit de la fusion réalisée en 1936 entre la C. G. T. U. et la C. G. T., ce fut l'influence communiste et non pas un esprit nouveau qui l'emporta. Les propositions de la C. G. T. furent défendues, au Parlement par les députés du parti communiste. Elles s'appliquaient non plus aux seuls ouvriers de l'industrie, mais aussi aux travailleurs agricoles. Le 3 mars 1938, le Bureau fédéral précisait dans *le Peuple* que la C. G. T. maintenait sa position de toujours sur la nécessaire extension des lois sociales aux travailleurs agricoles, et en particulier de l'échelle mobile. La C. G. T. défendait ainsi les intérêts du prolétariat des villes et des campagnes.

La Confédération française des Travailleurs Chrétiens était aussi favorable à l'adaptation des salaires. Mais sa position était plus nuancée. Le 9 février 1938 elle fit paraître le communiqué suivant : « Le terme d'échelle mobile recouvre quantité de systèmes d'adaptation des salaires au coût de la vie, et au prix de vente des produits fabriqués.

La C. F. T. C. a toujours et uniquement défendu un régime permettant une correspondance des salaires avec le coût de la vie. Ce régime comporte nécessairement une grande souplesse d'adaptation selon les catégories d'industries et de commerces, ce qui postule, non pas un, mais des systèmes d'échelles mobiles avec des périodes plus ou moins étendues de stabilité des salaires en fonction des marchés dont l'exécution se répartit sur une durée plus ou moins longue.

D'autre part, les systèmes d'échelle mobile ne sauraient apporter à eux seuls une garantie pour les travailleurs.

Pour atteindre le but visé, ces systèmes devront s'insérer dans un ensemble de réformes portant sur l'organisation du crédit, la limitation du taux d'intérêt, la refonte de la loi sur les sociétés anonymes, la réorganisation des échanges internationaux, l'abaissement des tarifs douaniers et toutes autres mesures préconisées par le plan de la C. F. T. C.

De toute manière, un système d'échelle mobile fonctionnant brutalement au jour le jour, appliqué sans discernement et isolé des réformes précitées n'apporterait pratiquement à la classe ouvrière qu'une diminution de son pouvoir d'achat, en même temps que des troubles profonds à la vie économique du pays.

C'est pourquoi, il est indispensable que soient établis des systèmes judicieux d'échelle mobile permettant de sauvegarder les avantages acquis par les travailleurs et que ces systèmes soient accompagnés de mesures tendant tout ensemble à organiser fortement la vie professionnelle et économique du pays et à mettre un frein à la hausse du coût de la vie. »

2° Le régime légal.

C'est dans ces circonstances que le Gouvernement, pour régler ces difficultés, déposa fin janvier 1938, six projets de lois tendant à l'établissement d'un « statut moderne du travail ». Ce fut à l'occasion de la discussion du projet relatif à la conciliation et à l'arbitrage que se posa la question de l'échelle mobile, et que la loi consacra un compromis entre les besoins des travailleurs et les nécessités de la production, entre les tendances opposées d'une Chambre novatrice et d'un Sénat conservateur.

Initialement le projet déposé par le Gouvernement ne contenait pas de clause relative à une adaptation automatique des salaires. Le Ministre estimait, en effet, que les dispositions permettant l'arbitrage rapide des demandes d'augmentation aboutissait pratiquement au même résultat. L'article 8 du projet était conçu dans ce sens : « Les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent notamment en cas de variation notable du coût de la vie au règlement des différends nés des conséquences de cette variation et ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours. »

Au cours de la discussion à la Commission du Travail, les députés communistes proposèrent d'introduire dans le projet de loi une clause d'adaptation automatique : les salaires devaient varier lorsque la hausse du prix de l'existence serait de 5 p. 100. Leur proposition fut repoussée et on lui substitua l'amendement de M. Moch qui faisait entrer en ligne de compte la situation économique de l'entreprise. A l'article 8 s'ajouta un article 8 *bis* ainsi rédigé : « Dans le cas susmentionné et si la variation accusée par

l'un des indices officiels du coût de la vie est d'au moins 5 p. 100 depuis la date d'établissement des salaires en cause, les arbitres ou le surarbitre devront, dans toute la mesure compatible avec les conditions économiques de l'entreprise où s'est produit le différend, proportionner à la variation constatée les salaires ou la fraction des salaires dont cette variation rend la modification particulièrement nécessaire. »

Par la suite les communistes soumièrent au vote de la commission un amendement qui permettait aux syndicats d'exercer un véritable contrôle sur la situation financière des entreprises.

Le texte proposé fut rejeté. Toutefois, il subsista en partie dans le texte transactionnel qui fit l'objet de la discussion publique à la Chambre. L'adaptation automatique devait être réalisée si la variation du coût de la vie dépassait 5 p. 100 et si l'entrepreneur ne fournissait pas la preuve que l'ajustement demandé était incompatible avec les conditions économiques de l'entreprise. La preuve résultait des documents communiqués aux arbitres par les parties.

Au cours du débat, où le chef du Gouvernement déclara qu'il était hostile à un automatisme absolu et au contrôle syndical sur la gestion des industries, le texte transactionnel fut adopté par la Chambre.

Il devait être remanié par le Sénat, hostile à l'échelle mobile et à la communication des documents de l'industrie aux arbitres. L'Assemblée n'entendait pas aggraver les charges de la production française et tenait à conserver intact le principe du secret des affaires, auquel le patronat français est fortement attaché.

Finalement après plusieurs discussions successives tant

devant le Sénat que devant la Chambre, l'article 10 définitif de la loi du 4 mars 1938 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage fut voté.

« Les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent notamment en cas de variation notable du coût de la vie au règlement des différends nés des conséquences de cette variation et ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours.

La demande en révision est recevable si la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie est d'au moins 5 p. 100 par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause. Les arbitres ou le surarbitre doivent, en ce cas, proportionner à la variation constatée les salaires dont cette variation rend la modification nécessaire ainsi que les allocations familiales, à moins que ne soit rapportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Dans ce dernier cas, les salaires seront fixés par les arbitres s'ils sont d'accord ou, à défaut d'accord, par le surarbitre au niveau compatible avec les possibilités de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Sauf accord entre les parties pour le choix d'un autre indice, l'indice pris en considération est l'indice officiel trimestriel du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes dans le département du lieu du conflit. Cet indice officiel sera contrôlé par une commission spé-

ciale présidée par un haut fonctionnaire de la Cour des comptes.

Si dans ce département, l'indice officiel visé ci-dessus n'existe pas, la comparaison sera faite en prenant pour base la moyenne de ces indices dans les départements limitrophes.

La révision des salaires et des allocations familiales ne pourra être effectuée que tous les six mois, à moins que la hausse de l'indice considéré n'atteigne 10 p. 100 auquel cas la révision pourra intervenir aussitôt connu l'indice.

Lorsque la demande de révision sera de nature à exercer des répercussions sur des contrats conclus par l'État ou par des collectivités publiques, les industriels et commerçants que concernera cette demande devront en donner avis au service public intéressé pour lui permettre de soumettre à l'arbitre toutes observations utiles. »

Ainsi le principe posé par la loi procède de l'échelle mobile des salaires : la rémunération ouvrière dépend des variations du coût de la vie. Toutefois, on tient compte de la situation de l'entreprise et on atténue théoriquement l'automatisme du procédé : la révision doit être demandée. Les arbitres sont tenus de l'accorder, c'est pour eux une obligation, si les conditions exigées par la loi sont remplies.

La loi laisse aux parties chargées d'apporter la preuve de l'impossibilité de l'ajustement, la liberté de verser aux débats les documents qu'elles voudront, il appartiendra aux arbitres d'apprécier si, en l'état de ces documents, la preuve qui incombe aux employeurs est faite.

Pour éviter la divulgation des documents produits, la loi a précisé que ceux-ci ne seront communiqués qu'à l'arbitre patronal et à l'arbitre ouvrier et en cas de surar-

bitrage, discutés contradictoirement par eux en présence du surarbitre. Les parties elles-mêmes n'en auront pas connaissance et le surarbitre comme les arbitres seront tenus au secret professionnel.

3° *L'appréciation.*

Le texte voté encourt des critiques de principe et de méthode.

Encore que la loi n'ait pas précisé le sens des variations des salaires, les conditions dans lesquelles elle a été votée, la portée des débats, ne laissent aucun doute sur son esprit. Le texte légal n'envisage que les possibilités de hausse des salaires. Ainsi tend-il à faire de l'échelle mobile une échelle à sens unique et à perdre de vue les principes d'équité, au nom desquels la hausse comme la baisse auraient dû être préconisées, et les intérêts des patrons mis sur le même plan que ceux des ouvriers.

L'omission qui consiste à ne pas envisager l'éventualité d'une diminution, qui respecterait pourtant le minimum vital, témoigne de la force du syndicalisme ouvrier en 1938 et de l'influence qu'il peut exercer sur les Pouvoirs Publics et le Parlement.

Pour réviser les salaires, la loi se sert d'un instrument défectueux : les indices du coût de la vie.

Des événements récents ont démontré, en effet, les défauts des méthodes employées. L'établissement des indices, comme par le passé, a donné lieu à des abus : ainsi les pratiques suivies à Marseille, contraires aux règles posées, eurent pour résultat de majorer par une appréciation excessive des denrées alimentaires et en particulier du pain, l'indice et de le porter au-dessus du niveau

nécessaire pour que l'adaptation des salaires de certaines corporations se fasse ¹.

Sans doute la loi a prévu le contrôle de l'indice officiel. Le décret postérieur du 5 avril 1938 tend à améliorer le calcul du coût de la vie en France. Mais il eût été préférable que ces réformes aient été effectivement réalisées avant le vote d'une loi, dont elles permettent l'application rationnelle.

La gravité de cette lacune apparaît quand on note que 100 milliards de salaires environ sont, sinon fixés, du moins orientés d'après les indications d'un instrument de mesure défectueux.

Comme tout compromis, la loi fut assez mal accueillie des syndicats, car elle ne réalisait pas l'intégralité de leurs revendications.

La Confédération Française des Travailleurs chrétiens, dans un article du *Syndicalisme* de juin 1938, laissait entendre que les ouvriers pouvaient être lésés :

« Il fallait s'y attendre : un certain nombre d'employeurs et même d'organisations syndicales patronales invoquent l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 pour rejeter dans certains cas, toute demande de relèvement de salaires.

Syndicats ouvriers, vous voulez une augmentation de 4 p. 100 parce que la vie a augmenté de 4,50 p. 100 ? C'est impossible, voyons ! L'article 10 de la loi du 4 mars 1938 dit textuellement ceci :

« La demande en révision est recevable si la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie est d'au moins 5 p. 100 par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause. »

Respectez donc la loi et ne réclamez rien pour le moment.

1. Voir *Bulletin Quotidien*, du 14 décembre 1937.

Syndicats ouvriers, il y a trois mois que vous avez obtenu une majoration de salaires, mais par suite d'une dévaluation du franc et pour d'autres raisons assez obscures, le coût de la vie a augmenté de 8 p. 100, vous voudriez une nouvelle majoration de 5 p. 100.

Prétendez-vous donc ignorer que vous n'y avez pas droit ?... L'article 10 précise que la révision des salaires ne pourra être effectuée que tous les six mois, à moins que la hausse de l'indice considéré n'atteigne 10 p. 100 auquel cas la révision pourra intervenir aussitôt connu l'indice.

Passez votre chemin... et qu'il soit bien entendu que vous ne pourrez revenir que dans trois mois... »

De son côté la C. G. T. devait continuer sa campagne avec moins de violence certes, mais comme si rien de nouveau n'était intervenu. A l'occasion de la légère hausse du coût de la vie passé de 113,2 au début de février à 115,3 (base 100 en 1930) en mai 1938, elle réclama une véritable échelle mobile des salaires. Le 1^{er} mai, l'Union des Syndicats de la Seine manifesta en faveur du « rajustement équitable des salaires par l'échelle mobile ». De même le Congrès de la Fédération Nationale des Employés tenu à Clermont -Ferrand dans les derniers jours d'avril 1938, réclama « l'application de l'échelle mobile des salaires ».

La loi, en révélant l'importance du coût de la vie souleva d'autres revendications qu'il était difficile de satisfaire sans dommage pour les finances publiques. En juin 1938, la Confédération Nationale des Anciens Combattants et Victimes de la guerre attira l'attention du Ministre sur l'urgence qui s'imposait de redonner aux pensions de guerre et à la retraite du combattant un pouvoir d'achat gravement compromis par l'augmentation incessante du coût de la vie.

Bien que récente, la loi de 1938 a fait l'objet d'une interprétation jurisprudentielle. Il est intéressant de signaler à cet égard l'appréciation que les arbitres et la Cour supérieure d'arbitrage ont donné des nouveaux principes.

En dépit des règles posées par la loi, sur la révision des salaires, les parties restent libres de prévoir dans les conventions collectives des clauses spéciales d'adaptation des salaires. En particulier les procédés institués avant la loi restent en vigueur. Tel est le sens de la sentence Vilette, approuvée par la Cour supérieure d'arbitrage et rendue le 5 mai 1938 dans le conflit survenu entre le Groupement d'Études des Grands Magasins, la Chambre syndicale des Magasins et Bazars populaires, la Fédération Nationale des entreprises à commerces multiples, et la Chambre syndicale des Employés de la région parisienne.

« Considérant, dit l'arbitre, que la loi du 4 mars 1938, dont se prévalent les demandeurs, proclame dans son article 10 le principe de la révision des clauses des conventions collectives relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie.

Mais qu'elle ne fait pas obstacle à ce que les parties prévoient et organisent elles-mêmes cette révision.

Considérant que l'examen des travaux préparatoires de la loi commande cette interprétation.

Qu'en effet répondant à une question qui lui était posée à la Chambre des députés relativement au caractère d'ordre public de la loi, le ministre du Travail a fait la déclaration suivante, qui n'a pas été contredite : « Il n'est pas douteux qu'il est en principe loisible aux parties de convenir dans un texte, d'une clause d'échelle mobile. Cette clause sera valable. »

Considérant dès lors qu'il échet de décider qu'en l'absence d'un texte formel, la prohibant ou la rendant caduque, que la clause (d'échelle mobile) insérée dans l'article 27 de la convention collective du 9 décembre 1936 doit recevoir son application. »

D'après la loi pour qu'une demande de modification des salaires soit recevable, il faut que depuis le dernier ajustement des salaires un délai de six mois se soit écoulé et que l'indice officiel du coût de la vie ait pendant ce laps de temps varié d'au moins 5 p. 100.

Ainsi le législateur a-t-il voulu éviter que des modifications constantes ne soient apportées aux taux des salaires afin que les entreprises puissent établir des prix de revient d'une suffisante stabilité. Exceptionnellement le délai est ramené à trois mois, lorsqu'au cours de ces trois mois l'indice a varié d'au moins 10 p. 100.

Mais le texte ne précise pas si le délai doit être écoulé et la variation de l'indice acquise à la date de la demande de rajustement des salaires ou à la date à laquelle il est statué sur cette demande par une sentence arbitrale ou surarbitrale. La question offre un assez grand intérêt pratique en raison des délais assez brefs, mais néanmoins appréciables qu'exige le déroulement de la procédure de conciliation et d'arbitrage. Elle a été tranchée par un arrêt de principe de la Cour supérieure d'arbitrage du 27 juillet 1938 précisé par deux décisions du 5 août.

En vertu de cette jurisprudence, la recevabilité d'une demande de rajustement des salaires formulée en application de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 doit être appréciée non à la date de cette demande, mais à la date de la sentence qui y statue.

Des arguments de droit et de fait peuvent être invoqués

que pour les révisions ultérieures, l'indice de base désigné par la loi est le dernier indice publié avant la date où ont été fixés les salaires dont la modification est demandée. Cette règle suppose que le surarbitre fixe les salaires d'après le dernier indice publié lors de sa sentence, quel que soit celui qui était connu lors de la demande sur laquelle il statue. Il est logique de se référer au même indice pour apprécier la recevabilité d'une demande que pour statuer au fond sur son objet.

En pratique d'ailleurs, il serait peu satisfaisant qu'une sentence surarbitrale déclarât irrecevable une demande de relèvement de salaires qui à la date de la sentence serait devenue recevable en raison d'une nouvelle hausse du prix de la vie et pourrait être formulée valablement le soir même.

Aussi la Cour supérieure d'arbitrage a décidé que les dispositions des alinéas 7 et 2 de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 « doivent être entendues en ce sens qu'il suffit que le délai de six mois soit expiré et que la variation d'au moins 5 p. 100 de l'indice soit acquise à la date à laquelle statue le surarbitre ».

en faveur de cette solution. En premier lieu, on observe

Dans un arrêt du 1^{er} août 1938 la Cour a apporté des précisions sur les salaires qu'il convenait d'adapter aux fluctuations des prix et éclairé le sens de la loi qui oblige les arbitres à proportionner à une variation notable de l'indice du coût de la vie, les salaires « dont cette variation rend la modification nécessaire ».

Les salaires dont il est ainsi question sont ceux qui correspondent au minimum vital.

Le minimum vital doit être apprécié pour chaque catégorie de personnel : le minimum vital d'un ingénieur ne

saurait, en effet, être le même que celui d'un manœuvre.

La Cour réagit ainsi heureusement contre la tendance au nivellement des salaires.

Pour chacune des catégories professionnelles, le minimum vital ne se confond pas avec les salaires effectivement payés. Il ne se confond pas non plus avec les salaires minimum inscrits dans les conventions collectives et il doit être apprécié par le surarbitre d'après les circonstances de fait.

Une fois le minimum vital ainsi déterminé le surarbitre est obligé de proportionner le relèvement des salaires correspondant au minimum vital à la variation de l'indice du coût de la vie. Si toutefois les conditions économiques ne permettaient pas ce rajustement, le minimum vital lui-même ne pourrait pas être relevé proportionnellement à la hausse des salaires. A cet égard la Cour a précisé à plusieurs reprises que l'appréciation faite par l'arbitre de la situation économique de l'entreprise était souveraine; la Cour ne saurait substituer son appréciation des faits à celle des arbitres.

Le relèvement du minimum vital proportionnel à la hausse du coût de la vie constitue le relèvement maximum que le surarbitre peut allouer. Si ce dernier majorait des salaires supérieurs au minimum vital, inscrits dans une convention collective, il excéderait ses pouvoirs.

TROISIÈME PARTIE

LE JUGEMENT

LE JUGEMENT DU SYSTÈME

L'étude des applications de l'échelle mobile serait incomplète si elle ne comportait une appréciation générale sur la valeur du système.

D'un point de vue concret, il convient de confronter les opinions adverses pour juger de l'utilité de la formule, et dresser, à l'aide des résultats obtenus, le bilan qui s'impose.

D'un point de vue plus abstrait, il semble que tous les éléments du jugement ne seraient pas réunis si les tendances de l'échelle mobile, les conceptions qu'elle met en jeu et consacre, la place qu'elle occupe dans l'évolution présente des idées économiques et sociales n'étaient mises en lumière.

Ainsi, après avoir étudié dans le chapitre premier de la troisième partie, l'intérêt du système, s'efforcera-t-on dans le deuxième chapitre d'en dégager l'esprit.

CHAPITRE PREMIER

L'INTÉRÊT DU SYSTÈME

L'application à porter sur l'échelle mobile naît de la comparaison de ses avantages et de ses inconvénients, de l'examen de sa nécessité.

SECTION I — Les avantages.

§ 1. — AVANTAGES ÉCONOMIQUES

Un des intérêts de l'échelle mobile serait de remédier au danger de la fixation des salaires d'après la loi de l'offre et de la demande.

Lorsque l'adaptation de la rémunération des travailleurs à la hausse du coût de la vie ne se réalise pas, les ouvriers contraints d'assurer leur existence, tendent à fuir les entreprises où les salaires sont faibles pour s'employer dans des industries plus rémunératrices.

Il en résulte des mouvements de main-d'œuvre préjudiciables à la production, à l'économie nationale. Le danger est inexistant au contraire si l'échelle mobile ajuste les salaires aux prix.

En fait, l'inconvénient signalé semble surtout théorique. La loi de l'offre et de la demande n'exerce plus qu'une influence limitée sur la fixation de la rémunération ouvrière. Les déplacements des salariés sont moins fré-

quents qu'autrefois, l'attachement de l'ouvrier à son métier, la difficulté pour le travailleur qualifié de retrouver un poste analogue les liens multiples qui attachent le travailleur au lieu de son emploi diminuent l'ampleur de ces mouvements.

La généralisation de l'échelle mobile serait d'après ses partisans, susceptible d'atténuer dans une certaine mesure la gravité des crises économiques.

Le *renchérissement* de la main-d'œuvre imposé par l'élévation des prix diminue l'importance des profits des entrepreneurs. Il entrave ainsi le développement d'investissements nombreux, d'une surcapitalisation excessive, il prévient la crise à venir.

Pour apprécier la valeur de l'hypothèse ainsi faite il convient de faire une distinction.

Si la hausse des prix survient, en période de prospérité l'adaptation des salaires n'a pas à être réalisée car les ouvriers bénéficient le plus souvent d'une rémunération supérieure au coût de la vie.

Si l'élévation des prix est due au contraire à l'inflation monétaire, les gains des industriels ne sont que momentanés. L'élévation du coût de production, la diminution du revenu national, les transforment très rapidement en pertes.

Le danger de surcapitalisation disparaissent, l'avantage économique de l'échelle mobile reste donc limité.

Par contre, il semble que le relèvement automatique des salaires, leur ajustement aux prix en accroissant le pouvoir d'achat des ouvriers, soit de nature à réduire l'efficacité d'une crise due à la sous-consommation. Le mérite du système paraît alors plus certain. Toutefois

l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés doit pour être profitable correspondre à un accroissement véritable du revenu national et non pas au simple déplacement du revenu d'une classe à une autre.

La *baisse* des salaires, facilitée par l'application de l'échelle mobile diminue le prix de revient, rend les entreprises rentables et abrège de la sorte la durée de la dépression.

L'échelle mobile présente alors un intérêt théorique certain. Mais l'avantage est singulièrement réduit dans la réalité par la résistance efficace opposée par les syndicats à toute diminution du niveau de vie de leurs adhérents.

§ 2. — AVANTAGES SOCIAUX

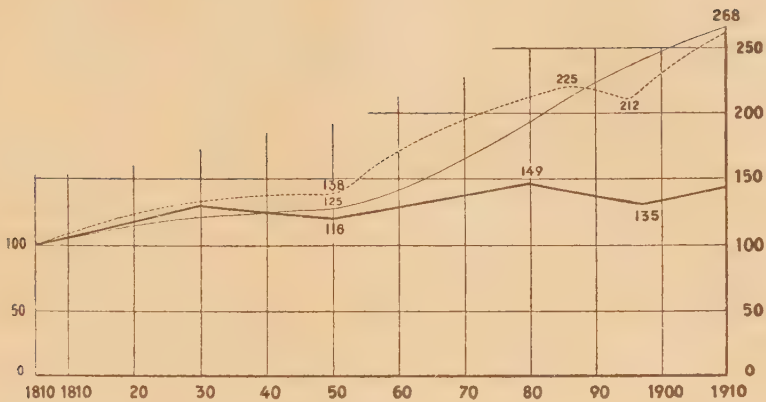
L'avantage essentiel, primordial de l'échelle mobile est d'ordre social. L'adaptation automatique des salaires réalise en effet, un principe de justice élémentaire en période d'essor ou de dépression.

Aux époques de prospérité, il est équitable, dit-on, que le prix de la main-d'œuvre, agent essentiel de la production, augmente comme le profit de l'entrepreneur. La généralisation de l'échelle mobile permet la participation des travailleurs aux bénéfices.

En fait l'extension de la formule ne présente qu'un intérêt réduit : aux périodes de richesse le taux des salaires dépasse le coût de la vie. Ainsi en fut-il, au siècle dernier, époque de progrès économique et social.

Le tableau suivant le démontre.

De nos jours encore, de 1920 à 1930, la rémunération



Salaires et coût de la vie en France, de 1810 à 1910. Augmentations proportionnelles, les chiffres de 1810 répondant à l'indice 100.

Salaires moyens dans l'industrie : — Salaires moyens dans l'agriculture : —
Coût de la vie pour famille ouvrière :

de l'ouvrier métallurgiste a été supérieure au prix de l'existence.

1920		1930	
Coût de la vie	300	Coût de la vie	565
Salaire	360	Salaire	710

En période de dépression, notamment lorsque l'inflation monétaire entraîne la hausse des prix, la justice sociale commande vraiment la généralisation de l'échelle mobile. L'obligation d'assurer aux ouvriers lésés par l'élévation des prix un salaire suffisant, de renforcer ainsi la cohésion nationale, facteur important du retour à la prospérité, s'impose d'autant plus que le salaire constitue le seul moyen de subsistance des travailleurs. C'est dire que la légitimité de leur revendication ne saurait être contestée. Aucune n'est aussi fondée, ni ne revêt un caractère aussi pressant aussi humain. Il est du strict devoir des

Pouvoirs Publics de la satisfaire, dans toute la mesure du possible.

De l'application de la formule ses partisans attendent la réalisation de la paix sociale. De l'exclusion, désormais définitive, de tout arbitraire de la fixation des salaires, la diminution des grèves, l'accroissement du rendement, l'augmentation de la production.

Mais pour que ces avantages se réalisent, il est indispensable que les hommes admettent l'automatisme du système, qu'ils s'inclinent devant lui, qu'ils n'interviennent pas dans la fixation mécanique des salaires.

Or en fait le respect de la formule n'est pas si fréquent.

Lorsque la hausse déçoit les espoirs, l'exactitude des statistiques est mise en cause. Ainsi, en 1926, en France, la C. G. T. U. prétendait que les indices officiels étaient faux et réclamait l'institution de commissions composées uniquement d'ouvriers, de paysans et de ménagères pour fixer les indices réels du coût de la vie.

Les conflits renaissent à ces occasions. En Pologne en 1922 les commissions chargées d'établir les indices du coût de la vie, composées de six fonctionnaires, six patrons et six ouvriers, jouissaient du droit de modifier à la majorité les prix des mercuriales dressées par les municipalités. La commission de Varsovie, ayant décidé de majorer ces chiffres, les patrons refusèrent de se soumettre à cette décision et il s'ensuivit un sérieux conflit.

En France, de nos jours les Pouvoirs Publics sont si conscients du danger qu'ils s'efforcent de donner aux indices officiels une haute valeur scientifique, de leur conférer un caractère d'impartialité indiscutable et une autorité certaine. Mais il est à craindre que la composi-

tion paritaire des Commissions n'engendre des discussions.

Aux époques de prospérité, de hausse saine des prix, les syndicats se rebellent contre le fonctionnement du système, contre une hausse simplement proportionnelle au coût de la vie. Ils reprochent à l'échelle mobile d'aboutir à une cristallisation du niveau de vie des ouvriers, de s'opposer à tout progrès social, d'assimiler la classe ouvrière à un « animal basant son gagne pain sur la nourriture seule ¹ ».

Enfin les discussions, les grèves que l'on prétendait abolir sont particulièrement fréquentes lorsque la baisse des prix doit entraîner une diminution correspondante des salaires. Les ouvriers s'opposent à toute atteinte portée à leur niveau de vie ; une diminution de leur revenu monétaire semble les abaisser dans la hiérarchie sociale. Pour eux l'échelle mobile doit être à sens unique.

En définitive, la consécration du principe de l'échelle mobile peut contribuer à l'apaisement des esprits ; en particulier, l'adoption de formules souples, est de nature à atténuer les discordes.

Mais il paraît illusoire d'attendre de la seule application d'un mode de salaire un calme définitif.

La paix sociale est avant tout l'œuvre des hommes.

Elle reste subordonnée à l'attitude du Gouvernement, à l'exercice de son rôle naturel d'arbitre, assumé avec autorité pour départager des intérêts, des forces opposés, au climat ainsi créé dans la nation.

Elle dépend de l'esprit de conciliation des ouvriers et des patrons, du respect de la parole donnée, c'est-à-dire en définitive de l'observation de règles de morale, indispensable au fonctionnement de toute société.

1. Affirmation de M. Bevin, dirigeant de trade union.

SECTION II. — Les inconvénients.

Ils résultent des imperfections du système et de ses conséquences.

§ I. — LES IMPERFECTIONS

A examiner de plus près le principe de l'adaptation des salaires au coût de la vie, on s'aperçoit de l'insuffisance des données qui sont à sa base et de ses difficultés de réalisation.

1^o *L'imprécision du coût de la vie.*

L'ajustement des salaires peut très bien ne pas correspondre à la réalité en raison de l'imprécision de la notion du coût de la vie, imprécision qui rend malaisée la définition du salaire vital et le calcul du prix de l'existence.

a) Le salaire vital que l'échelle mobile a pour but de protéger, est une notion qui manque de netteté en raison de l'aspect physiologique et psychologique qu'elle présente.

Le minimum de salaire doit satisfaire les besoins élémentaires de l'ouvrier, assurer son nécessaire. L'idée est séduisante, mais difficile à préciser. La détermination des besoins vitaux varie selon les tendances doctrinales ou politiques des auteurs. Tous les essais tentés ont, en outre, le défaut d'envisager ce que doivent être ces besoins, ce que doit être ce nécessaire. Ils s'inspirent ainsi de considérations plus normatives qu'objectives et ne présentent nullement le caractère scientifique, indispensable à un système rationnel de salaires. Il n'y a pas, en définitive, et il ne peut y avoir de réalité physiologique nettement déterminée.

Le minimum de salaire revêt aussi un caractère psychologique. La rémunération du travailleur doit lui assurer une

existence convenable, lui permettre de s'élever dans la hiérarchie sociale, ou au moins de se maintenir au niveau atteint. Ces considérations de nos jours prennent une force accrue ; les représentants des syndicats ouvriers les expriment quotidiennement. Or il est presque impossible de donner une forme précise à ces aspirations, de les définir. On aperçoit mal alors comment l'adaptation des salaires pourrait tenir compte de désirs aussi mouvants.

b) Le calcul du coût de la vie est une opération difficile qui ne va pas sans arbitraire.

La difficulté d'opérer un relevé correct des prix tient tout d'abord aux faits : il est pour ainsi dire impossible de prendre en considération les différences de qualité qui peuvent exister non seulement entre les divers établissements d'une même région, mais aussi dans un même établissement, à des époques différentes. Avec la liberté des transactions, les prix sont d'une diversité et d'une mobilité extrêmes, difficiles à observer.

La complexité de la tâche tient aussi à l'observateur : son indifférence, son désintéressement, son habileté à déjouer les manœuvres de gens intéressés à fausser ses investigations constituent des qualités indispensables à la bonne réalisation de l'œuvre entreprise. Son absence peut nuire à la sincérité des statistiques.

L'établissement du budget théorique témoigne fatalement d'une généralisation parfois excessive. La consommation des classes ouvrières varie en effet d'une région à l'autre ; elle change avec les familles, avec les individus. Or si nuancé, si adapté soit-il, à la région à laquelle il s'applique, le prix de la vie tient compte difficilement de ces nombreux cas individuels, de ces différences dont l'ensemble constitue pourtant le prix de la vie dans le pays.

L'arbitraire peut encore être accru par l'insuffisance ou l'absence des moyens statistiques, des éléments d'information. Ainsi en France, l'indice des prix de détail tient compte surtout du prix de certaines denrées alimentaires et néglige le prix des vêtements dont l'importance est grande dans les budgets ouvriers. De même, il n'existe pas d'indice des prix de détail spécial à l'alimentation, ni d'indices du coût de la vie pour une famille de condition moyenne, et pour une famille de cultivateurs. Encore moins, dispose-t-on d'un index des prix de la vie par profession ; or il est certain que la consommation varie en qualité et en quantité selon les métiers. Les dépenses d'un terrassier et d'un employé ne sont pas identiques.

La fixité du niveau de vie admise, pour le calcul du coût de la vie, prête aussi à la critique. L'évaluation d'année en année, s'opère sur les mêmes bases, la proportion des dépenses, leurs coefficients de pondération, restent identiques. Parfois le calcul du coût de la vie présent a lieu sur la base des dépenses de l'avant-guerre.

Les statistiques ne sont pas seulement arbitraires, elles peuvent alors être fausses. L'hypothèse ainsi faite d'une consommation ouvrière constante en qualité et en quantité est contredite par les faits. Le niveau de vie évolue sans cesse ; les changements survenus dans les conditions de vie peuvent ainsi enlever toute valeur aux chiffres utilisés.

D'ailleurs quels que soient les progrès apportés à l'évaluation du niveau de vie, la mise à jour de ces données essentielles ne peut s'opérer que lorsque les modifications sont définitivement entrées dans les mœurs.

C'est dire que l'estimation est toujours en retard sur les faits.

Ainsi le problème se pose, à l'occasion de l'échelle mobile

des salaires, de la confiance à accorder aux statistiques actuelles. Les critiques faites dans ce domaine ne constituent pas une condamnation définitive. Elles montrent simplement les progrès qui restent à accomplir, progrès, que le décret du 5 avril 1938 s'efforce de réaliser. Elles visent à mettre en garde, à préciser simplement qu'avant d'adapter les salaires au coût de la vie, il convient d'être sûr des moyens employés et d'avoir en mains un outil excellent. Mais il ne saurait être question de mettre en doute l'intérêt indiscutable de la science statistique dont l'application généralisée a permis surtout à l'étranger l'amélioration de la situation économique.

2° Difficultés de réalisation.

a) Le principe.

Le but de l'échelle mobile est de maintenir intacte la valeur du salaire réel. Or il est parfois impossible d'arriver à ce résultat. Lorsque les variations du coût de la vie sont amples et rapides, et c'est précisément dans ces circonstances que l'on réclame et applique le système, la dépréciation du pouvoir d'achat des ouvriers est inévitable.

Lorsque les indices du coût de la vie paraissent mensuellement, la formule habituelle consiste à calculer le salaire à venir en majorant le salaire de base du mois précédent proportionnellement à la variation du coût de la vie au cours du mois précédent.

La méthode s'avère satisfaisante si la variation du coût de la vie n'est pas très rapide. Dans le cas contraire, elle peut aboutir à une variation considérable du salaire réel comme le montre l'exemple suivant :

On prend pour base le coût de la vie et le salaire au 1^{er} janvier.

Au début de février, on calcule l'indice du coût de la vie et on le trouve égal à 115. Mais pendant tout le mois de janvier, la salaire a continué à être payé sur la même base qu'au début du mois. Le salaire réel qui était de 100 p. 100 au début de janvier n'est donc plus fin janvier que de $\frac{100}{115}$ soit de 87 p. 100 ; soit une dépréciation de 13 p. 100. En février le salaire est majoré de 15 p. 100, mais si l'indice du coût de la vie fin février, publié au début de mars est par exemple de 143, le salaire réel fin février sera de $\frac{115}{143}$ soit de 80 p. 100. Ainsi quand la hausse du coût de la vie s'accélère, la dépréciation du salaire réel augmente aussi. Pour remédier à la diminution du pouvoir d'achat des ouvriers, on a proposé de mettre en pratique la méthode suivante : le salaire nominal est décomposé en deux parties, salaire de base qui est adapté au coût de la vie d'après la méthode précédente et une indemnité spéciale qui a pour but de compenser la perte de salaire réel due à la hausse du coût de la vie pendant la période précédente.

Le calcul de l'indemnité suppose que l'on fait une hypothèse sur la loi de variation du coût de la vie dans les intervalles de calcul de l'indice : le plus simple est de supposer que le coût de la vie varie en progression arithmétique.

Si on reprend l'exemple précédent, on voit que pendant tout le mois de janvier, l'ouvrier a touché un salaire de 100 alors que le coût de la vie, fin janvier était de 115 ; d'après la loi de variation admise, le coût de la vie en janvier a été de 107,5, d'où une valeur moyenne du salaire réel de $\frac{100}{107,5}$; pour compenser la dépréciation, on ajoutera au salaire de base de février qui sera de 115, une indemnité de 7,5 ; d'où un salaire nominal global total de 122,5. Il est facile de voir que cette méthode laisse encore subsister une dépréciation

du salaire réel. Ainsi, si on admet que tous les mois sont de 30 jours et que l'augmentation journalière moyenne du coût de la vie est d'un $1/2$ point, le premier mois et double ensuite de mois en mois, de sorte qu'elle sera de 1 point par jour le second mois, 2 points par jour le troisième et de 4 points par jour le 4^e mois, on peut dresser le tableau des résultats des deux méthodes d'adaptation.

CÔÛT DE LA VIE		MÉTHODE A.		MÉTHODE B.	
		Salaire nom.	Salaire réel.	Salaire nom.	Salaire réel.
1 ^{er} mois coût moyen . . .	107,5	100	93	100,5	93
— fin de mois . . .	115				
2 ^e mois coût moyen . . .	130	115	89	122,5	94
— fin de mois . . .	145				
3 ^e mois coût moyen . . .	175	145	83	152,5	87
— fin de mois . . .	205				
4 ^e mois coût moyen . . .	265	205	77	227,5	86
— fin de mois . . .	325				
5 ^e mois coût moyen . . .	445	325	73	362,5	81
— fin de mois . . .	565				
6 ^e mois coût moyen . . .	805	565	70	647,5	80
— fin de mois . . .	1.045				

D'une manière plus générale, quand la vitesse de l'accroissement du coût de la vie augmente indéfiniment par la loi indiquée, la méthode B n'empêche pas plus que la méthode A le salaire réel de tendre vers 0, mais le salaire réel tend moins vite vers 0 par la méthode B que par la méthode A. Or fort heureusement le coût de la vie n'a jamais augmenté avec une vitesse infinie. Dans toutes les hypothèses possibles, la méthode B assure donc aux ouvriers une meilleure adaptation du salaire au coût de la vie, c'est-à-dire une diminution moindre du pouvoir d'achat ¹.

La dépréciation du salaire réel, que laissent subsister

1. Voir à ce sujet l'étude de M. Sztrum de Sztrem dans la *Revue internationale du Travail* de 1924, p. 413-437. Également : Maurice Olivier, *Les Nombres indices de la variation des prix*.

toutes les méthodes d'adaptation des salaires au coût de la vie trouve sa raison d'être dans les nombreux délais, imposés par le calcul du coût de la vie et des salaires. L'ajustement n'est jamais immédiat, la variation du coût de la vie précède toujours l'instant où le salaire est adapté, payé, dépensé.

Le premier délai est constitué par le décalage entre l'instant auquel se rapporte la mesure du coût de la vie et l'instant où cette mesure est appliquée à la détermination du salaire nominal. L'idéal d'un salaire réel constant serait observé si le salaire nominal était à chaque instant proportionnel au coût de la vie. L'adaptation à laquelle on se propose de procéder sera d'autant meilleure que l'on se rapprochera davantage de l'idéal.

Si un indice est calculé tous les mois et mesure le coût moyen de la vie pour un mois donné, si la progression du coût de la vie est arithmétique, le délai théorique entre l'instant auquel se rapporte la mesure et l'instant auquel on commence à calculer l'indice est de quinze jours ; si l'indice est hebdomadaire et mesure le coût de la vie moyen pour une semaine donnée, le délai théorique en question n'est plus que de trois jours. Pour diminuer la dépréciation du salaire réel, il y a donc le plus grand intérêt à accroître la périodicité de l'indice ; aussi tous les pays qui ont souffert d'une dépréciation de la monnaie ont-ils été amenés à transformer leurs indices mensuels du coût de la vie en indices hebdomadaires. Ainsi, en Allemagne, à partir de 1923, à l'indice mensuel, s'ajouta un indice hebdomadaire calculé grâce à un relevé rapide, effectué chaque semaine dans 70 localités d'importance et de caractère différents.

La substitution d'un indice hebdomadaire à un indice

mensuel ramène la dépréciation du salaire réel de 9 à 2 p. 100.

L'exemple suivant extrait des statistiques de Pologne en 1923 le démontre :

	INDICE des prix de détail des denrées alimentaires.	SALAIRES NOMINAUX		SALAIRES RÉELS	
		Ajustements mensuels.	Ajustements hebdomadaires.	Ajustements mensuels.	Ajustements hebdomadaires.
1922					
Juillet. . .	100	113	109	104,6	100
Août. . . .	108	113	109	104,6	100,9
Septembre .	126	122	126	96,8	100,0
Octobre . .	142	142	142	100,0	100,0
Novembre .	182	161	178	88,5	97,8
Décembre .	266	206	252	77,4	94,7
1923					
Janvier . .	397	301	363	75,8	91,4
Février. . .	667	448	606	67,2	90,9
Mars	922	754	925	81,8	110,3
Avril	1.015	1.042	1.025	102,7	101,0
Mai.	1.130	1.148	1.146	101,6	101,4
Juin.	1.333	1.227	1.289	95,8	96,7

Le délai qui sépare le calcul du coût de la vie de l'ajustement des salaires peut même porter préjudice aux ouvriers eux-mêmes.

Ainsi en est-il lorsqu'à une baisse momentanée des prix succède une hausse. Les salaires des travailleurs, ajustés sur les indices du mois précédent sont inadaptés au renchérissement des marchandises.

Un nouveau délai s'ajoute enfin au précédent ; l'indice du coût de la vie n'est pas applicable à l'ajustement des salaires dès la fin de la période à laquelle il s'applique ; arrêté à la fin du mois, il n'est publié que quelques jours après. Il y a intérêt évidemment à ce que l'indice soit dispo-

nible le plus rapidement possible c'est-à-dire calculé et connu du public le plus vite possible. Mais quels que soient les progrès réalisés, ils ne sauraient réduire à rien ce laps de temps, inévitable.

Le calcul des salaires ne s'opère pas immédiatement. Dans les usines de quelque importance, la détermination des sommes à verser à chaque ouvrier ne se fait pas instantanément et un délai qui peut atteindre quelques jours sépare l'instant où le salaire est calculé, avec adaptation au coût de la vie, et l'instant où il est payé à l'ouvrier. Pendant ce délai le salaire, tel qu'il a été calculé se déprécie, puisque par hypothèse le coût de la vie continue à augmenter. Cette dépréciation n'est généralement pas très considérable, le délai n'étant pas bien long. Ainsi si l'indice hebdomadaire est publié le mercredi de la semaine suivante et appliqué à la paie du samedi de la semaine en question, il n'y a qu'un décalage d'une dizaine de jours entre l'instant auquel se rapporte la mesure du coût de la vie et l'instant auquel l'ouvrier touche son salaire. Cependant si l'augmentation du coût de la vie est très rapide le retard ou paiement des salaires entraîne à lui seul une diminution de 10 à 20 p. 100 du salaire réel. Aussi les ouvriers ont-ils intérêt à obtenir que soit fixé un délai maximum entre l'établissement de la feuille de paie et le versement des salaires, et même que des majorations de salaire leur soient accordées automatiquement à partir de 8 jours de retard.

Il est enfin un délai dont aucune des méthodes d'adaptation, ni aucune des précautions précédemment envisagées, ne permet d'éviter l'influence, et qui entraîne une dépréciation du salaire : c'est le délai qui s'écoule entre le jour où l'ouvrier touche son salaire et celui où il l'emploie

à la satisfaction de ses besoins et de ceux de sa famille.

On atténue cet inconvénient en diminuant l'intervalle entre les paies successives, mais il est difficile d'aller plus loin que des paies hebdomadaires. Or quelque court que soit cet intervalle la dépréciation du salaire réel au cours de la semaine de dépense peut être sensible si la hausse des prix est rapide.

Pour éviter la dépréciation des unités monétaires reçues en paiement, les ouvriers peuvent s'empressez, dès la paie, de chercher à les transformer en des valeurs plus stables en faisant des provisions.

Mais d'une part l'achat de provisions n'est guère facile pour les ouvriers chargés de famille qui consomment une forte proportion de denrées périssables; d'autre part les marchands et changeurs qui connaissent vite la tactique des ouvriers relèvent provisoirement les prix des marchandises les jours de paye et les jours suivants.

En réalité si on veut ajuster complètement les salaires au coût de la vie, on doit prendre comme règle ainsi que l'avaient décidé le Reich et les organisations syndicales allemandes, que le salaire nominal sera fixé d'après le coût de la vie à l'instant de la dépense. Le coût n'étant pas encore connu au moment où le salaire est calculé, il n'y a qu'à fixer la rémunération de la main-d'œuvre de manière provisoire en évaluant, par exemple à l'aide des indices des prix de gros ou de l'or, ce que pourra être l'augmentation du coût de la vie entre l'instant du calcul du salaire et l'instant où ce salaire sera dépensé. A la première paie qui suivra la publication de l'indice du coût de la vie au moment de la dépense le salaire définitif sera calculé à partir de cet indice et la différence entre le salaire provisoire qui a été payé et le salaire définitif qui aurait dû être payé,

sera ajouté avec son signe au salaire provisoire de la période qui vient de se terminer.

Mais une telle formule impose un surcroît de travail aux entreprises. Elle ne présente pas les qualités de simplicité, de clarté nécessaires pour obtenir l'adhésion des travailleurs.

b) *Modalités d'application.*

La rémunération de la main-d'œuvre revêt des formes multiples qu'il est souvent malaisé d'adapter aux variations des prix.

Certes, ordinairement, le salaire est constitué par une somme de monnaie. Mais encore que la cas devienne de plus en plus rare, le travailleur peut être payé en nature. La rémunération de la main-d'œuvre se présente alors sous de nombreux aspects : produits du sol distribués aux ouvriers agricoles, aux garçons de ferme ; logement assuré par le patron mais dont celui-ci tient compte pour diminuer d'autant le salaire.

Le problème de l'adaptation du salaire au prix de la vie ne semble plus avoir alors d'intérêt, la rémunération de l'ouvrier consistant en produits naturels, en « valeurs réelles » qu'il est inutile de réajuster.

❧ L'affirmation serait vraie si le coût de l'existence et le prix de ces différents produits variaient dans le même sens et dans la même proportion. Mais en réalité il peut en être tout autrement : certaines denrées agricoles peuvent perdre de leur valeur alors que l'indice du coût de la vie s'élève. Les ouvriers rémunérés de la sorte sont lésés ; selon qu'ils bénéficient d'une rétribution en nature plus ou moins grande, des inégalités opposent les exécutants d'un travail analogue.

Il semble difficile de combiner le principe de l'échelle mobile avec les formes du salaire moderne, le salaire aux

primes, notamment. Les primes, en effet, rémunèrent la productivité plus ou moins grande de l'ouvrier, l'économie de temps ou de matières premières, le pourcentage de vente réalisé. Elles ne sont, en rien, au moins dans leur principe, fonction du prix de l'existence.

La mesure des variations des prix soulève aussi des difficultés. Le problème est d'autant plus malaisé à résoudre qu'il s'agit de trancher entre des intérêts opposés. Ainsi en Allemagne en 1923, les patrons étaient hostiles à l'ajustement direct au coût de la vie qu'ils estimaient nuisible à l'exportation qui ne bénéficiait pas à l'étranger d'une baisse analogue à celle de la métropole. Aussi lui préféraient-ils l'adaptation au cours du dollar. Les ouvriers au contraire manifestaient l'opinion opposée.

De même le problème change avec les moments : en période d'inflation, la monnaie se déprécie sur le marché des changes et sur le marché des prix de gros beaucoup plus rapidement que sur le marché des prix de détail. Il est alors intéressant pour les ouvriers de voir leur salaire établi sur la base des prix de gros.

Par contre lorsque l'inflation cesse, les prix de détail tendent à rejoindre le niveau des prix mondiaux. Il est préférable alors d'établir le salaire d'après les variations de l'index des prix de détail.

§ 2. — LES CONSÉQUENCES

La conséquence pratique la plus néfaste du système est la hausse certaine des prix qu'il provoque.

L'élévation des salaires entraîne inévitablement le renchérissement du coût de production, variable selon les entreprises d'après l'importance plus ou moins grande de la main-d'œuvre employée. En général, on admet que la masse

des salaires représente les deux tiers du prix de revient industriel. Il faut, en effet, tenir compte à la fois des rémunérations payées directement par l'entreprise à ses ouvriers et des salaires payés indirectement à l'occasion d'achats de produits demi ouvrés, dont le prix contient une certaine part de salaires.

L'augmentation du prix de revient amène une diminution des profits. Elle peut même rendre certaines entreprises déficitaires, conduire à leur fermeture et diminuer ainsi la production nationale. La restriction de l'offre est alors une cause de plus de la hausse des prix.

L'élévation du coût de production est due aussi à l'accroissement des charges financières des industries obligées, pour faire face à la hausse des salaires, de constituer des fonds de roulement plus important, de recourir plus que par le passé à un crédit plus onéreux.

La hausse des prix, simple conséquence de la hausse du coût de production, est toujours néfaste. Elle n'est pas préjudiciable seulement à la foule des consommateurs mais aussi aux industriels eux-mêmes. Une entreprise ne vend pas en effet seulement des produits; elle en achète d'autres pour les utiliser et les transformer et elle a besoin de les obtenir au plus bas prix possible.

D'une manière générale, l'élévation du prix de la main-d'œuvre considéré dans son ensemble, accroît le pouvoir d'achat de la classe ouvrière. Elle entraîne ainsi une augmentation de la demande et par la même consolide la hausse qui peut-être n'eût été que passagère. Il est, en effet, d'expérience courante qu'une simple augmentation de salaires constitue un puissant facteur d'élévation du coût de la vie lorsqu'on accroît artificiellement la capacité d'achat des consommateurs ou d'une seule catégorie d'entre eux sans

que la quantité de biens à distribuer augmente dans le même temps.

L'accroissement de la demande tient aussi à des facteurs psychologiques. Dès que l'ouvrier est assuré, par la connaissance qu'il a des mouvements du nombre indice, que son salaire augmentera, il attache moins d'importance à sa rémunération, il dépense plus facilement, il ne s'oppose nullement à l'élévation des prix décidée, parfois à tort, par des commerçants au courant de la situation et de l'état d'esprit de certains consommateurs.

Si la hausse des prix est incontestable, il ne semble pas pourtant qu'elle puisse être illimitée.

Théoriquement du seul fait que le salaire ne constitue qu'une fraction du coût de production, l'élévation ne saurait être infinie. A une hausse des salaires nominaux de 40 p. 100 correspond par exemple un accroissement des prix de revient de 20 p. 100 ; une nouvelle hausse des salaires nominaux destinée à équilibrer ceux-ci par rapport au coût de la vie accru de 20 p. 100 est aussi de 20 p. 100 ; mais elle n'entraîne à son tour, qu'une nouvelle augmentation du coût de la vie de 10 p. 100 compensée par une nouvelle hausse des salaires, moitié de la précédente si bien que pratiquement au bout d'une série de hausses assez nombreuses mais décroissantes on arrive à une limite asymptotique. Il est donc possible de concevoir que par un mécanisme de ce genre, l'on obtienne un équilibre entre l'élévation des salaires et du coût de la vie.

Mais il reste à savoir si les entreprises et les consommateurs du pays peuvent supporter le plafond ainsi atteint.

Pratiquement les commerçants ne peuvent élever indéfiniment leurs prix. En effet, du fait que la hausse des prix précède toujours celle des salaires, les ouvriers ont un pou-

voir d'achat juste suffisant pour acheter les produits au prix antérieur à une nouvelle augmentation.

Producteurs et négociants doivent aussi tenir compte de l'élasticité de la demande. La cherté excessive de produits non indispensables à l'existence, peut entraîner les acheteurs à les délaisser ou à se contenter d'objets analogues.

Enfin l'influence de l'échelle mobile sur la hausse des prix peut être atténuée par les modalités mêmes de la formule : ce n'est pas le salaire tout entier mais une partie seulement qui est adaptée; la variation de la rémunération ouvrière n'est pas strictement proportionnelle à celle de l'indice.

La mobilité du salaire aboutit à l'incertitude du prix de revient. Ignorant la marche future du coût de la vie, et le taux des salaires, les patrons ne peuvent passer des marchés à un prix déterminé. Lorsqu'on sait l'importance qu'a dans chaque entreprise, l'établissement du coût de production, préliminaire indispensable de toute activité industrielle, on se rend compte de l'entrave que l'échelle mobile apporte à la bonne marche de l'entreprise.

Toutefois, il est juste d'observer qu'en fait lorsque les prix s'élèvent, un contrat de salaires de longue durée ne peut être maintenu. Des révisions s'imposent; les syndicats les réclament et les obtiennent. Le désarroi est alors plus grand que avec un système d'échelle mobile car il est encore plus imprévu.

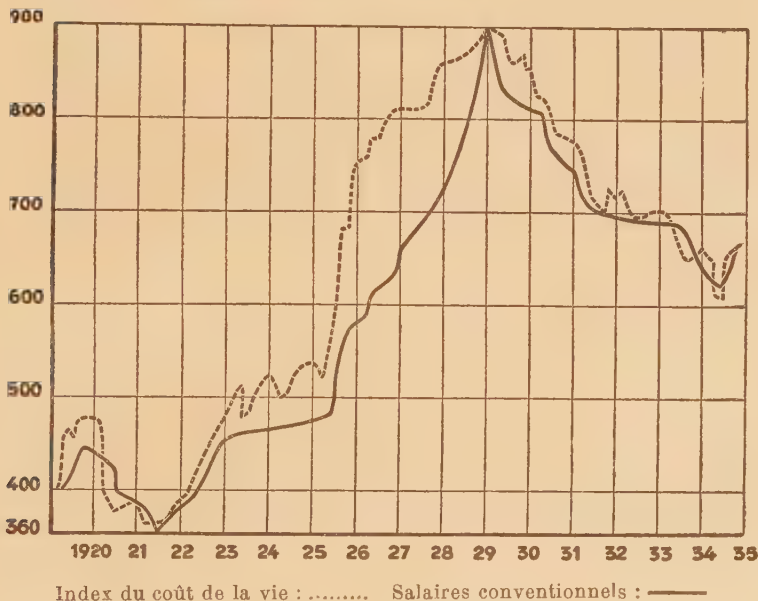
Enfin, l'instabilité des salaires et des prix de revient peut être limitée par le choix de formules judicieuses. Il est admis, le plus souvent que seules les variations actuelles du coût de la vie, supérieures à un pourcentage déterminé, entraînent une révision des salaires et que les salaires ne peuvent être ajustés qu'une fois écoulé un certain délai. Pratiquement la fréquence des révisions est ainsi atténuée.

SECTION III. — La nécessité du système.

§ 1. — A considérer les statistiques, on s'aperçoit que les variations des salaires et du coût de la vie évoluent de façon identique. Leurs courbes présentent le même aspect; le plus souvent elles se confondent.

Or ce parallélisme se remarque pour tous les modes de salaire.

Ainsi, en Belgique, dans l'industrie de la construction



mécanique, les salaires étaient fixés par des commissions paritaires qui prenaient en considération les différents facteurs en présence. Or le graphique ci-après montre que les deux courbes du salaire et du coût de la vie, dans l'ensemble présentent un tracé identique.

De même, la comparaison des salaires effectivement payés en Allemagne, en 1923 et 1924 et de ceux qui l'auraient été si l'échelle mobile avait été appliquée montre qu'à la longue les deux séries de données tendent à l'égalisation.

En Suisse, à en juger par le tableau suivant, de 1931 à 1935 la diminution moyenne des salaires fut de 10 p. 100.

Les salaires en Suisse de 1913 à 1935.

	MOYENNE DES GAINS heures en francs.		DIMINUTION en p. 100 de 1931 à 1935
	1931	1935	
Ouvriers qualifiés.	1.51	1.36	10
Ouvriers non qualifiés	1.16	1.05	9
Femmes.	0.78	0.70	10

Elle ne dépassa donc pas la baisse du coût de la vie survenue pendant la même époque et qui fut de l'ordre de 10 p. 100 puisque l'indice passa de 145 en décembre 1931 à 130 en décembre 1935.

La raison de ce parallélisme semble se trouver dans la force actuelle des syndicats ouvriers. Ces organismes sont assez puissants de nos jours pour imposer, quel que soit le mode de fixation adopté, que le salaire corresponde au coût de la vie.

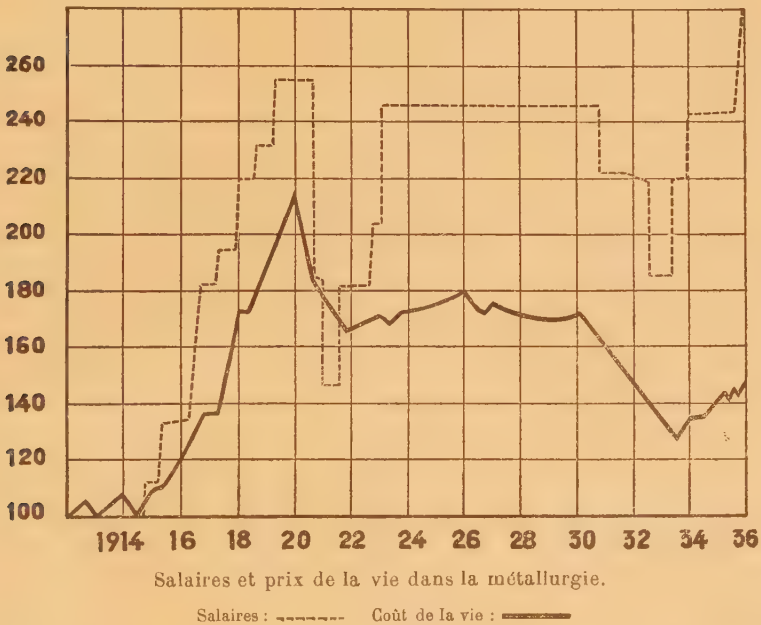
Ainsi la nécessité du système, considéré en lui-même, s'atténue. Son seul intérêt est de tenir compte plus rapidement que tout autre mode des variations du coût de la vie.

§ 2. — Pour apprécier l'intérêt des ouvriers à une fixation automatique des salaires, il convient d'envisager plusieurs cas.

Lorsque la baisse du prix de l'existence se produit, l'ap-

plication de l'échelle mobile entraîne une diminution du pouvoir d'achat et du niveau de vie des travailleurs.

En période de hausse lorsque la situation est prospère le fonctionnement du système n'offre souvent aucun intérêt pour les travailleurs ; il peut même leur nuire car le taux des salaires dépasse souvent alors l'indice des prix. Le graphique suivant, qui retrace l'évolution des salaires dans la métallurgie américaine et du coût de la vie le démontre.



On voit en effet que la hausse des salaires a été plus forte que celle du coût de la vie. De 1913 à 1919, l'indice des prix a doublé tandis que les salaires atteignaient deux fois et demi le niveau d'avant-guerre. Ce n'est que pendant la crise de 1921 que l'indice des salaires s'est retrouvé momentanément au-dessus de celui du coût de la vie pour augmenter considérablement dès la reprise. Depuis cette épo-

que et malgré une nouvelle dépression, l'indice des salaires s'est maintenu constamment à un niveau beaucoup plus élevé que celui du coût de la vie.

Ainsi si l'industrie métallurgique avait appliqué dès 1914 une convention d'échelle mobile des salaires, les ouvriers n'auraient pas bénéficié de ces hausses de salaires nominaux qui se traduisent pour eux par une augmentation importante des salaires réels.

En fait l'échelle mobile ne s'impose qu'en période de hausse malsaine des prix, due à l'inflation ou à la dévaluation monétaires.

Le décalage qui existe entre la hausse des prix et l'élévation des salaires, l'impérieuse nécessité économique et surtout humaine de ne pas laisser les travailleurs dans un état misérable commandent d'adapter les salaires.

L'échelle mobile des salaires n'est qu'un expédient momentané. Encore l'avantage que les ouvriers peuvent en retirer est-il considérablement réduit par le fait que l'adaptation des salaires aux mouvements des prix ne peut être immédiate, que le retard que l'on voulait faire disparaître subsiste plus ou moins. Mais, malgré son intérêt réduit, les ouvriers restent attachés à la formule pour l'esprit qui l'anime.

CHAPITRE II

L'ESPRIT DU SYSTÈME

A certains égards la fixation des salaires, d'après les variations des prix semble caractéristique de l'évolution des faits, des idées, des tendances de l'époque présente : elle reflète l'instabilité actuelle ; elle reconnaît au salaire un fondement exclusivement social ; elle néglige les nécessités économiques.

SECTION I. — L'échelle mobile et l'instabilité de la vie économique.

Par définition, l'échelle mobile implique des fluctuations incessantes des prix. Elle est la conséquence de l'instabilité de notre temps.

La mobilité du salaire suppose la mobilité de la monnaie. L'échelle mobile est ainsi le reflet des doctrines nouvelles qui opposent aux conceptions statiques d'autrefois des conceptions plus dynamiques, selon lesquelles l'influence que la monnaie possède sur les prix devrait être utilisée pour provoquer la hausse ou la baisse et pour agir par là sur l'ensemble de l'activité économique. Admettre la liaison des salaires et des prix, c'est indirectement rejeter le dogme de la stabilité monétaire, conformément aux théories actuelles de la monnaie dirigée.

Les revendications des masses ouvrières trouvent leur raison d'être dans la politique des Pouvoirs Publics. Depuis plusieurs années, les gouvernements s'efforcent d'obtenir l'augmentation ou l'abaissement des prix. Tour à tour, les politiques de déflation et de reflation se succèdent. Elles impriment à l'activité économique un caractère perpétuellement changeant et engendrent des variations incessantes des prix. L'adaptation des salaires à ces oscillations semble alors toute naturelle.

Dès lors, puisque l'échelle mobile est la conséquence évidente de l'instabilité présente, il semble qu'il ne suffise plus de discuter, d'un point de vue limité, sur ses mérites et ses inconvénients, mais qu'il convienne d'élargir le débat pour avoir une vue définitive du système. Il est nécessaire d'apprécier la cause profonde de l'échelle mobile en jugeant l'instabilité des prix, en précisant ses conséquences économiques et juridiques.

§ 1. — LE POINT DE VUE ÉCONOMIQUE

L'instabilité des prix traduite par leur hausse ou leur baisse est néfaste. La fin d'une politique monétaire rationnelle est de provoquer la stabilité.

Sans doute les milieux industriels et commerciaux souhaitent parfois la hausse des prix ; le renchérissement semble en effet, favorable à la prospérité publique ; on le considère comme un stimulant de la production, des échanges ; il suscite des initiatives, crée l'esprit d'entreprise. La hausse semble conforme aux intérêts du capital dont elle augmente les profits et des débiteurs qu'elle soulage en partie de leur fardeau.

En réalité, la hausse des prix, en amenuisant le capital du

rentier, fruit du labeur passé, décourage l'esprit d'épargne et entrave le développement futur de la production. Enfin, si elle favorise momentanément les débiteurs et les entrepreneurs, elle leur réserve à la longue de désagréables surprises, car, en stimulant à l'excès la production, elle aboutit un jour, à l'effondrement brutal des prix. La hausse des prix apparaît donc éminemment nuisible.

La baisse ne l'est pas moins. On a soutenu cependant en se plaçant au point de vue du consommateur et non plus du producteur, qu'elle constitue le but final de toute activité économique, car elle devrait théoriquement améliorer le bien-être général. L'expérience montre malheureusement que toute baisse générale des prix coïncide avec la diminution des ressources monétaires de chaque individu. Elle oblige, en effet les entrepreneurs à réduire les salaires. La baisse des prix accroît le fardeau des débiteurs ; elle les conduit à la ruine en même temps qu'elle procure au créancier un profit immérité.

En définitive, il ne faut rechercher ni la hausse, ni la baisse des prix, mais simplement leur stabilité. Stabilité qui n'exclut point le progrès matériel de l'humanité car les ressources monétaires de la masse peuvent s'accroître et, par conséquent son pouvoir d'achat si le travail humain prend une valeur croissante. La fixité des prix n'est pas incompatible avec l'élévation progressive des salaires et des profits, si l'homme valorise son effort en le perfectionnant, si les progrès scientifiques multiplient son rendement.

Pratiquement, les événements récents confirment les bienfaits de la stabilité des prix et de la monnaie. Les dévaluations peuvent susciter une courte période d'euphorie ; plus tard, se révèlent leurs conséquences néfastes : la ruine des classes moyennes détruit l'équilibre social du pays ; les

mouvements de capitaux flottants, nés de l'insécurité, engendrent ici la pénurie de métal, là l'abondance et l'inflation de crédit ; l'incertitude sur la valeur future de la monnaie provoque la hausse de l'intérêt, favorise la thésau-risation, empêche la conclusion de contrats à longue échéance.

§ 2. — LE POINT DE VUE JURIDIQUE

L'instabilité des prix a, en effet, des conséquences juridiques. Non seulement elle porte atteinte à la permanence, à la rigidité des contrats anciens, mais encore elle donne naissance à des doctrines nouvelles. Si l'on admet que l'instabilité est durable, qu'elle constitue une des données essentielles de notre époque, on aboutit à la conclusion que l'obligation contractuelle doit être modifiée pour emprunter à la vie son caractère plastique et changeant.

Ainsi, M. Jean Coutrot dans un document du *Centre polytechnicien d'études économiques*, « l'Humanisme économique », p. 83 et suivantes, s'exprime de la manière suivante :

« La civilisation présente est d'un type mouvant et progressif, par opposition aux civilisations antiques ou à celles du moyen âge, véritablement statiques où les conditions de production ne variaient pas d'une manière sensible pendant la durée d'une vie humaine, où les prix quand ils variaient, dessinaient plutôt des pointes de hausse en période de disette, mais non pas les fluctuations constantes, orientées vers la baisse qui sont caractéristiques de notre temps.

Or de ces sociétés statiques avec qui, économiquement, nous n'avons rien de commun, nous avons conservé le mode de contracter. Nous n'hésitons pas à stipuler à « Long

Terme » et d'une façon absolument fixe, emprunts à intérêt, loyers, appointements, etc...

...(Or) il est très difficile pratiquement de maintenir la constance des prix dans le monde.

Il semble (donc) désirable d'étudier un type de contrat réellement praticable dans l'économie présente et de l'adopter à l'exclusion de tout autre.

...C'est renforcer la notion de contrat que d'en étudier un type adapté à notre civilisation progressive.

...Il faudrait donc adopter pour toutes les stipulations de prêts, de loyers, de salaires, d'appointements, d'impôts, un type de contrat souple, laissant la production et la circulation des richesses réelles se faire librement...

...Un problème inéluctable est donc celui que pose l'étude d'un type de contrat qui permette aux relations économiques de se poursuivre, avec toute l'ampleur que leur assurent les progrès humains, sans qu'elles soient périodiquement bloquées par les entraves comptables et juridiques. »

Or, l'échelle mobile est un des premiers « contrats souples »¹. En effet, à la précision, à la fixité des conventions d'autrefois, elle substitue l'imprécision, l'indétermination des formes nouvelles. L'application de l'échelle mobile reflète ainsi les tendances modernes ; elle est caractéristique du déclin du contrat classique ; elle est symptomatique d'une évolution dont il convient d'apprécier les conséquences.

1. La fixation des loyers, du prix des marchandises selon les variations des indices se pratique aussi de nos jours. Sur la validité de ces clauses, sur les problèmes juridiques qu'elles soulèvent, on pourra consulter :

Lalou : D. H. 1930 : *La stipulation d'un loyer variable suivant le cours d'une marchandise ou l'indice du coût de la vie est-elle valable ?*

Ripert : *Le Régime Démocratique et le Droit civil moderne*, p. 303, etc...

D'un point de vue général, l'abandon de la notion classique de contrat qu'implique la théorie du contrat souple et donc l'échelle mobile, est regrettable. La stabilité, la permanence des conventions, dédaignée par les conceptions nouvelles, est un des fondements de l'ordre social. La conclusion de contrats à longue échéance témoigne de la puissance de l'homme, de sa maîtrise du temps. Enfin, la notion de pacte de foi jurée est à la base de la morale qui inspire la plupart de nos institutions. Or il semble bien que les doctrines récentes atténuent le respect dû à la parole donnée. Les contractants s'engagent plus facilement lorsqu'ils ignorent l'étendue exacte, future, de leurs obligations, mais si les circonstances économiques déjouent leurs prévisions, leurs espoirs, il est à craindre qu'ils ne veuillent plus respecter l'engagement imprécis qu'ils ont pris. La force morale de l'obligation contractuelle diminue.

D'un point de vue pratique, l'imprécision du contrat souple empêche toute prévision.

Introduite dans les finances publiques, la nouvelle formule constituerait une source de dépenses imprévues et s'opposerait à la réalisation de l'équilibre budgétaire. C'est là une des raisons de l'opposition des pouvoirs publics à l'extension au traitement des fonctionnaires du système de l'échelle mobile.

Appliquée aux finances privées, la souplesse des conventions rendrait difficile ou impossible le calcul du prix de revient, préliminaire indispensable de toute activité industrielle. Dans l'ignorance des résultats à attendre, les hommes s'abstiendraient de toute initiative.

En définitive, théoriquement l'échelle mobile doit être condamnée, non pas tant en elle-même, que pour la donnée

profonde qu'elle implique : l'instabilité économique est un mal contre lequel il convient de réagir ; seule la fixité des prix assure le bonheur de toutes les classes sociales.

Pratiquement, l'avenir du système dépend du choix opéré par le Gouvernement :

Si l'instabilité monétaire devait se prolonger et provoquer des variations continuelles des prix, si les déficits du budget et de la balance des comptes devaient se renouveler et entraîner l'augmentation des moyens de paiement, il serait vain de condamner l'échelle mobile des salaires. Elle naîtrait de la politique suivie ; elle apparaîtrait comme parfaitement légitime, en dépit de ses conséquences ; elle constituerait une réaction de défense, un réflexe inévitable devant la hausse des prix.

Par contre, si les hommes ne considérant plus l'instabilité économique comme une force naturelle irrésistible, mais comme le résultat partiel d'une politique malheureuse, entendent assurer une stabilité relative des prix et de la monnaie, l'échelle mobile privée de toute raison d'être disparaît.

Ainsi le sort de la formule est lié à la politique générale du pays. Son extension ou sa régression dépendent de l'échec ou du succès de mesures de stabilisation et d'économies, du degré d'autorité et d'indépendance du Gouvernement, de la compréhension plus ou moins grande manifestée par le pays pour l'intérêt commun.

SECTION II. — Le fondement social du salaire.

§ 1. — LE FONDEMENT

Le but de la fixation automatique des salaires est d'assurer, en toutes circonstances, la satisfaction des besoins

normaux des ouvriers. L'importance ainsi donnée à la notion de besoins, confère à l'échelle mobile un caractère éminemment social.

Les partisans de l'adaptation automatique ne sont pas loin d'affirmer comme la plupart des auteurs socialistes, Sismondi, Proudhon, Rodbertus, que les crises économiques sont dues non point à la surproduction, mais à la sous-consommation ouvrière imputable au niveau trop faible des salaires.

Ils croient à la théorie du pouvoir d'achat, remède proposé de nos jours, à la dépression actuelle. Sans doute le but de l'échelle mobile n'est-il pas d'élever les salaires, fin de la politique du pouvoir d'achat, mais de les maintenir à un niveau constant ; il s'agit moins d'améliorer la situation que d'éviter qu'elle empire. Malgré tout dans la théorie du pouvoir d'achat comme dans l'échelle mobile, la primauté est toujours reconnue à la consommation sur la production ; le salaire est considéré plus comme un revenu monétaire, comme de la consommation en puissance que comme un facteur de la production.

La légitimité du fondement ainsi reconnue au salaire est incontestable. C'est un des progrès de notre époque de mettre au premier plan les questions sociales. Il est humain de donner à tout travailleur des ressources suffisantes, de lui permettre de subvenir à ses besoins. Le respect de ce principe de justice élémentaire doit être assuré sous peine de provoquer des déséquilibres. En définitive, toute politique des salaires, a à s'inspirer de règles déjà posées dans l'Encyclique *Rerum Novarum*. Le juste salaire doit permettre au travailleur, non seulement de vivre, mais d'élever dignement sa famille et même d'épargner.

§ 2. — LA PARTIALITÉ DU SYSTÈME

Si l'on envisage le problème sous l'angle de la justice, il faut étendre le principe de l'échelle mobile à toutes les classes sociales.

En effet, on voit mal pourquoi seul, le salaire serait adapté aux fluctuations des prix. La notion de pouvoir d'achat, c'est-à-dire le rapport du revenu aux prix, est valable pour tous les groupes sociaux. S'il y a un salaire réel, il y a aussi une rente réelle du rentier, un honoraire réel de l'avocat, un bénéfice réel de l'agriculteur, un profit réel de l'entrepreneur ou de l'artisan.

Certes, on affirme que tout producteur bénéficie automatiquement de la hausse des prix qui entraîne une élévation identique des profits. En fait l'avantage n'est qu'apparent : l'élévation des prix de vente restreint le volume de la demande, diminue le chiffre d'affaires et amenuise le bénéfice du producteur.

Ainsi n'appliquer le principe de l'échelle mobile qu'aux revenus ouvriers et laisser de côté les autres dont l'importance est aussi grande¹, c'est, semble-t-il, faire œuvre partielle. Certes l'adaptation de la rémunération ouvrière aux fluctuations des prix est d'autant plus nécessaire que le salaire constitue la seule ressource du travailleur. Mais à considérer les statistiques, il semble que la question ne se posait peut-être pas avec le caractère d'urgence extrême qu'on lui a prêté. En effet, du fait que la part des salaires

1. Importance des deux catégories de revenus :

	1931	1932	1933	1934	1935
	—	—	—	—	—
Salaires et traitements. . .	116,8	105,0	101,1	92,8	86,5
Autres revenus	113	101	98	92	86

privés dans le total des revenus était en 1935 supérieure à ce qu'elle était en pleine prospérité (1928-1929) ¹, il résulte que le pouvoir d'achat des classes ouvrières paraît bien s'être maintenu en France, pendant la crise, légèrement au-dessus de celui des autres classes, fait d'ailleurs dont il convient de se féliciter ².

En réalité l'explication du privilège des travailleurs constitué par le fait, que seul leur revenu réel est pris en

1. Pourcentage des salaires et traitements par rapports au total des revenus.

1926	1927	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936
45	45	45	46	50	50	51	50	50	50,2	50,4

2. Pouvoir d'achat.

	1931	1932	1933	1934	1935
--	------	------	------	------	------

(A) Global (1926).

Coût de la vie :

1914 — 100 (505) . . . 569 525 522 516 483

1930 — 100 (86) . . . 97,9 90,3 89,8 88,8 83

Pouvoir d'achat :

1° Masses salariées (107,7). 119,3 117,3 112,5 114,5 104,5

2° Les autres classes (134,5). 115,4 111,8 109,1 102,4 103,6

B) Si l'on compare les seuls salaires privés déduction faite des traitements publics) et les seuls revenus capitalistes (tous autres revenus, moins les pensions et les retraites) on trouve les évaluations suivantes :

1930	1931	1932	1933	1934	1935
------	------	------	------	------	------

1. pour les salaires privés :

a) Sommes distribuées

(en milliards) . . . 107,2 100,9 89,9 85,6 78,4 73,1

qui représente, étant donné l'évolution du coût de la vie (109 = 1930)

b) Un pouvoir d'achat

de 107,2 103 98,4 96,4 88,1 84,4

2. Pour les revenus capitalistes :

a) Sommes distribués

(en milliards) . . . 109,6 98,2 86,1 83,4 78,6 71,9

qui représentent un

b) Pouvoir d'achat de. 109,6 100,3 95,3 92,3 88,5 86,6

(Voir à ce sujet Piettre, « La politique du pouvoir d'achat devant les faits »).

considération, réside dans la puissance des syndicats ouvriers. L'application de l'échelle mobile des salaires témoigne de leur influence et révèle aussi l'inorganisation des autres groupes sociaux, des classes moyennes et des agriculteurs en particulier. Tant il est vrai que le problème de la répartition demeure toujours au moins en partie, un problème de force et que la victoire appartient au plus puissant.

L'application exclusive du bénéfice de l'échelle mobile aux ouvriers n'est pas seulement injuste, mais aussi néfaste. La disparité qui s'établit entre les revenus et le pouvoir d'achat des populations agricoles d'une part et ceux des populations industrielles d'autre part crée un déséquilibre fondamental entre deux grandes sections de l'activité nationale. Les prix industriels tendant à monter dans la mesure où les salaires s'accroissent, les ressources réelles des gens des campagnes diminuent. Dans un pays comme la France où les classes rurales représentent près de la moitié de la population et partant des consommateurs un tel danger est particulièrement grave.

§ 3. — LE NIVELLEMENT DES SALAIRES

L'importance donnée aux besoins des ouvriers peut entraîner une égalisation des conditions de vie, un nivellement des rémunérations. Il est légitime de prendre en considération les besoins des travailleurs, mais comme ces besoins sont uniformes, que tous les salariés, en dépit de leurs capacités différentes, éprouvent des aspirations identiques, le danger est de sacrifier au principe « à chacun selon ses besoins », l'idée encore plus juste « à chacun selon ses œuvres ».

Le mode même de calcul adopté entraîne cette conséquence : le plus souvent on n'adapte que la partie du salaire qui correspond au minimum d'existence aux variations des prix. Il en résulte que l'avantage des ouvriers qualifiés tend rapidement vers zéro en cas de hausse rapide des prix.

En nivellant les salaires, on nuit au recrutement, à la formation des spécialistes, des agents de maîtrise, indispensables à la bonne marche de toute entreprise. Insuffisamment payés, ces travailleurs perdent leur ardeur au travail ; privés de stimulant, vexés de se sentir rabaissés au niveau de camarades dont les capacités sont inférieures, ils n'accomplissent plus leur tâche avec le même zèle. La méconnaissance d'un sentiment naturel à l'individu, celui de l'inégalité des êtres, entraîne une diminution du rendement.

Ainsi, à certains égards, l'échelle mobile par le fondement qu'elle assigne au salaire, par les modalités qu'elle revêt, est caractéristique de la mystique égalitaire si répandue de nos jours. Elle en révèle aussi les dangers. Le nivellement des conditions de vie s'oppose à la formation des élites.

En réalité, en ne prenant en considération que les besoins, en n'envisageant que la question de la répartition, de la consommation, les partisans de l'échelle mobile n'entrevoient qu'un côté du problème. Ils en soulignent le caractère social mais laissent dans l'ombre son aspect économique. Ils négligent la question, de la production, essentielle pourtant, puisqu'en définitive on ne peut répartir que ce que l'on a d'abord produit.

*SECTION III. — L'oubli des nécessités économiques.**§ 1. — LE CARACTÈRE INOPÉRANT OU NUISIBLE
DU SYSTÈME*

L'ignorance des nécessités économiques ou l'importance toute secondaire qui leur est reconnue peut rendre inopérante la protection que l'échelle mobile entend assurer aux ouvriers.

Sans doute la hausse des salaires nominaux permet aux travailleurs de maintenir leur niveau d'existence. Encore faut-il pour que le résultat soit obtenu, que la production nationale demeure au moins constante à fortiori, qu'elle ne diminue pas.

En effet, il est vain de ne considérer que le revenu monétaire des ouvriers ; il n'y a là qu'une expression chiffrée qui en elle-même n'offre pas un grand intérêt, ni une signification bien grande. Le véritable revenu d'un individu, son pouvoir d'achat comme celui d'une nation, est constitué par la valeur de sa production. Le salaire représentant le prix des services rendus, l'ouvrier ne peut recevoir que la valeur de ce qu'il a produit. Si cette valeur n'augmente pas, et il en est ainsi si les hommes diminuent la durée du travail, il est inutile de relever le taux normal des salaires pour améliorer ou même maintenir la situation des ouvriers.

De même la hausse des salaires est inopérante si par suite d'événements naturels la production est déficitaire. Ainsi la loi peut bien prévoir que les salaires doivent être ajustés selon les variations des indices. Mais si comme en France, dans ces indices les produits alimentaires figurent

pour 60 p. 100 et si les récoltes sont insuffisantes, rien ne peut lever la contradiction qui existe entre le désir de conserver aux ouvriers un pouvoir d'achat constant et le fait de livrer à la consommation moins de produits qu'auparavant ; l'insuffisance de l'offre provoque l'élévation des prix ; la hausse entraîne l'augmentation des salaires. Mais cette augmentation est inopérante ; les ouvriers, en dépit de leur rémunération élevée, ne peuvent se procurer des denrées inexistantes, insuffisantes. L'échelle mobile des salaires ne peut en rien remédier à l'élasticité plus ou moins grande de la production surtout lorsqu'il s'agit de denrées alimentaires dont l'abondance ou la disette dépend pour beaucoup des circonstances atmosphériques.

Ainsi, si la diminution de la production, volontaire ou naturelle, résultat des efforts de l'homme ou des événements est flagrante, l'application de l'échelle mobile ne peut remédier à la diminution du niveau de vie des ouvriers. Cet abaissement, quels que soient les palliatifs employés, est à la longue inéluctable.

Les partisans de l'échelle mobile ne semblent considérer que le salaire individuel de l'ouvrier, sans se soucier des conséquences que peut avoir l'élévation du salaire de chaque ouvrier, pris isolément, sur le sort de la masse des travailleurs.

Il existe, en effet, un lien étroit entre les hausses de salaires et la recrudescence du chômage. « Le chômage se crée si le salaire monte, la productivité marginale restant inchangée. » (M. Landry : Les théories du salaire et le chômage. *Revue d'économie politique*, 1935.) La Société des Nations dans son étude sur la *Situation mondiale* confirme cette loi : « Là où les salaires réels ont été maintenus à un

niveau élevé ou ont subit récemment une hausse rapide, le chômage a le moins diminué. Par contre, on constate que dans les pays où l'emploi s'est développé le plus rapidement, comme en Allemagne et au Japon, les salaires ont invariablement fléchi. »

L'échelle mobile peut donc nuire aux ouvriers. Elle augmente le revenu monétaire du travailleur qui en bénéficie, mais en raison de l'élévation du prix de la main-d'œuvre qu'elle consacre, elle accroît le nombre des chômeurs. La hausse du revenu monétaire de certains a pour contre-partie la diminution de la masse des salaires, du revenu global des ouvriers.

§ 2. — LES FONDEMENTS MULTIPLES DU SALAIRE

Le système d'adaptation automatique ne tient compte que d'un seul facteur : le coût de la vie. En réalité, s'il est vrai que le salaire doit être fixé en fonction des besoins de l'ouvrier, il doit aussi être déterminé d'après d'autres considérations.

Du fait que le salaire constitue le stimulant essentiel de l'activité ouvrière, sa détermination doit être telle qu'elle assure le rendement maximum de l'entreprise.

Or il ne semble pas que l'échelle mobile conduise à ce résultat. Assurant à l'ouvrier, en toutes circonstances, une rémunération suffisante, elle ne l'incite pas à travailler davantage. Elle affaiblit le sentiment de l'effort indispensable ¹.

1. Il n'est pas inutile de rappeler qu'en U. R. S. S. la différenciation des salaires d'après le rendement (stakanovisme) constitue maintenant la règle générale. A cet égard, E. Mercier. U. R. S. S. (*Documents du Centre Polytechnicien d'Etudes Economiques*).

Pratiquement, en négligeant de stimuler l'ouvrier, les partisans de l'échelle mobile rendent l'abaissement du coût de production et partant, le développement du progrès plus difficile. En effet, la productivité n'augmentant pas, la répartition des frais fixes incompressibles sur un plus grand nombre de produits et l'abaissement du prix unitaire qu'elle entraîne sont rendus impossibles. Ainsi sacrifie-t-on les intérêts des consommateurs, en diminuant les chances de succès d'une politique de bon marché.

Le salaire est la charge essentielle de la production. Sa fixation doit donc tenir compte des conditions particulières de l'entreprise. Il est évident que si la vente de produits baisse et le coût de la vie augmente, une industrie ne peut appliquer l'échelle mobile qu'au risque d'exposer bientôt ses ouvriers au chômage. Le sort des travailleurs se confond avec celui de l'entreprise qui les emploie.

Il est encore nécessaire de prendre en considération la situation générale du pays, le volume de la production, la prospérité nationale. La fixation des salaires doit être le résultat de ces différents facteurs et non plus d'un seul, comme le désirent les partisans de l'échelle mobile.

En réalité, il est assez vain d'essayer de trancher la primauté entre la production et la consommation, entre le côté économique et social du problème des salaires. Il y a là un tout indivisible et c'est, s'en tenir au bon sens, que de déclarer que la fixation des salaires n'est judicieuse que si elle tient compte également de ces deux éléments.

CONCLUSION

§ 1. — RÈGLES PRATIQUES

Lorsque les conventions collectives appliquent le principe de l'échelle mobile, les parties ont intérêt à s'inspirer des règles suivantes :

Prendre en considération la situation particulière des ouvriers et des entreprises. Il est en effet, de toute nécessité d'adapter la formule à tous les cas, de la nuancer, d'envisager toutes les formes d'ajustement, intégral ou partiel, possibles.

Négliger les variations du coût de la vie inférieures à un pourcentage donné et prendre pour base de l'adaptation la valeur moyenne du coût de la vie au cours de la période pendant laquelle le salaire sera dépensé.

Rapprocher autant que possible le calcul des indices successifs du coût de la vie.

Écourter le délai qui s'écoule entre la publication de l'indice et la date à laquelle il se réfère.

Calculer provisoirement le salaire en évaluant par une méthode quelconque la variation du coût de la vie entre l'instant auquel se réfère le dernier indice connu et l'instant moyen de la dépense.

Pour diminuer la portée de la prévision et restreindre le champ de l'incertitude, diminuer autant que possible l'intervalle entre le calcul de la paye et son versement aux ouvriers.

§ 2. — NIVEAU DE VIE ET VALEURS MORALES

Alors que les peuples ont vu, au siècle dernier, s'élever de façon continue leur niveau de vie, de nos jours les conséquences de la guerre, les méfaits de la crise, la restriction des échanges internationaux, l'amenuisement du capital national dû aux manipulations monétaires et aux charges excessives de l'État, le développement de dépenses improductives d'armement, marquent le point d'arrêt d'une évolution aussi heureuse.

La question n'est plus d'améliorer les conditions matérielles de l'existence mais de les maintenir au niveau atteint, peut-être même d'éviter leur régression. Les aspirations des hommes, leur soif de sécurité, de fixité, traduisent l'état de fait présent ; la revendication de l'échelle mobile est une des manifestations du désir de conserver le genre de vie actuel, de le protéger, de le défendre contre une menace qui se dessine.

Or, bien qu'un niveau de vie élevé soit la caractéristique du progrès social, son maintien ne va pas sans inconvénients.

Dans la concurrence internationale, il est difficile aux états Européens, affaiblis par le prix élevé de leur main-d'œuvre de lutter à armes égales avec l'Asie, forte de sa sobriété, et de ses bas salaires. Le vieux continent voit son hégémonie menacée.

Au point de vue national, le désir de conserver le niveau de vie acquis s'oppose à la réalisation générale de sacrifices indispensables. En accentuant l'importance des valeurs matérielles, on réduit ainsi l'intérêt des valeurs morales, dont le respect, de nos jours, comme à toute

époque difficile, s'impose pourtant avec une force accrue.

L'antagonisme des syndicats patronaux et ouvriers, désireux d'assurer le triomphe de seuls intérêts matériels, reste stérile et doit faire place à un esprit nouveau.

Il est nécessaire de considérer le problème des rapports des ouvriers et des patrons sous l'angle humain.

Aux ouvriers, il faut s'efforcer de faire comprendre les nécessités économiques de toute entreprise, les difficultés qu'elle rencontre, enlever leur adhésion sur les bienfaits de l'initiative individuelle qui permet à l'homme de s'élever dignement, qui lui donne la satisfaction de créer.

Au patron, s'impose la tâche de transformer la mentalité de ses agents. Il doit réagir contre leur isolement, s'efforcer de faire disparaître l'esprit de classe, d'hostilité, en multipliant les contacts personnels avec ses ouvriers, en s'intéressant à eux comme à ses semblables. Ainsi pourrait se créer une collaboration véritable.

D'un point de vue plus général, le culte quotidien des valeurs morales s'impose enfin, si l'on entend aboutir au redressement nécessaire. Il ne saurait être réalisé si les notions de travail, d'effort, de persévérance, d'épargne n'étaient remises à l'honneur et pratiquées. L'avenir national dépend de ce renouveau, que faciliterait étrangement le rétablissement de l'autorité durable de l'État.

VU :

Le Président de thèse,
WILLIAM OUALID.

VU :

L'Assesseur,
G. RIPERT.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY

BIBLIOGRAPHIE

1^o OUVRAGES GÉNÉRAUX

- AFTALION. — *Monnaie et Industrie*, Paris, 1929.
— *Les fondements du socialisme*.
— *Monnaie : prix et changes*, Paris, 1935.
- ANTONELLI. — *Traité d'Économie politique*, Paris, 1927.
- BLANCHARD. — *Cours d'Economie Politique*, Paris, 1930.
- BROCARD. — *Les conditions générales de l'activité économique*, 1934.
- CASSEL. — *Traité d'Economie politique*, Paris, 1929.
- CORNELISSEN. — *Traité général de Science Economique*, Paris, 1937.
- LAROQUE. — *Les rapports entre patrons et ouvriers*, Paris, 1938.
- NOGARO. — *La monnaie et les phénomènes monétaires contemporains*, Paris, 1935.
— *Les prix agricoles mondiaux et la crise*, Paris, 1938.
- OUALID (William). — *Cours de législation industrielle*, 1937.
- OUALID (William) et PIQUENARD. — *Salaires et tarifs. Conventions collectives et grèves*, Paris, 1928.
- PERREAU. — *Cours d'Economie politique*, Paris, 1935.
- PICARD (Roger). — *Le salaire et ses compléments*, Paris, 1928.
- PIROU. — *Nouveaux aspects du corporatisme*, Sirey, 1935.
— *Les nouveaux courants de la théorie économique aux Etats-Unis*, F. Loviton, 1935.

— *La crise du Capitalisme*, Paris, 1936.

— *La monnaie française depuis la guerre*, Paris, 1936.

REBOUD. — *Précis d'Economie politique*.

SIMIAND. — *Les salaires, les prix et la monnaie*.

TRUCHY. — *Cours d'Economie politique*, Paris, 1936.

2^o OUVRAGES SPÉCIAUX

BAYLE. — *Le salaire moderne*, Paris, 1926.

BRETHE DE LA GRESSAYE. — *Le syndicalisme moderne*.

CHEVALLIER (Jean). — *La question des salaires*, Alcan, 1932.

DANTY LAFRANCE (Louis), VILLEMER (René). — *La rémunération de la main-d'œuvre dans l'organisation du travail*, Sirey, 1937.

DUBREUIL. — *Employés et salariés en France*, Paris, 1934,

FARGEAUD. — *L'application des nouvelles lois sociales*. Paris, 1938.

HALBWACHS. — *L'évolution des besoins dans les classes ouvrières*.

JULIN. — *Précis du Cours de statistique générale et appliquée*, Paris, 1932.

LAUNAY (Jacques). — *L'évolution comparative des charges de l'industrie française*, Paris, 1931.

LEJEUNE. — *Les méthodes de construction des Index Number*, Paris, 1935.

LIESSE. — *La statistique. Ses difficultés. Ses procédés. Ses résultats*, Paris, 1933.

MABILLE DE PONCHEVILLE (Louis). — *Essai sur les théories monétaires contemporaines*, Sirey, 1935.

MARLIO. — *Le sort du capitalisme*, Paris, 1938.

MINEUR. — *La réglementation conventionnelle des salaires en Belgique*, 1936.

MONTARNAL. — *Les salaires, l'inflation et les changes 1925*.

MOULTON. — *Hausse des salaires ou baisse des prix*, Payot, 1938.

- OLIVIER. — *Les nombres indices de la variation des prix*, Paris, 1927.
- PICARD (Roger). — *Le salaire, en fonction des conditions économiques*, Paris, 1926.
- PIETTRE. — *La Politique du pouvoir d'achat devant les faits*, Paris, 1938.
- REY. — *Études économiques. Les index économiques, l'élasticité de la demande*, Paris, 1935.
- YOVANOVITCH. — *Le rendement optimum du travail ouvrier*, Paris, 1923.

3^o THÈSES

- ETTORI. — *Salaires et traitements en période d'instabilité monétaire*, Paris, 1924.
- FOURDRINIER (ROGER). — *La crise économique et les droits du travailleur salarié*, Paris, 1935.
- HIRSCH. — *Les récentes échelles mobiles de salaires*, Paris, 1929.
- JACOB. — *Le salaire et la famille*, Paris, 1924.
- JEANNENEY. — *Essai sur les mouvements des prix en France depuis la stabilisation monétaire*, Paris, 1936.
- LAPORTE. — *Le mouvement des salaires depuis 1914*, Province, 1936.
- MAINGUY. — *Contribution à l'étude des salaires en Allemagne depuis la guerre*, Paris, 1924.
- MARTINACHE. — *A travail égal, genre de vie égal : les tendances modernes de la rémunération du travail*, Paris, 1926.
- MONGIN. — *Le contrat collectif de salaire minimum dans les tissages mécaniques de la soie dans la région lyonnaise*, Dijon, 1924.
- NAJJAR. — *Etude sur l'évolution des salaires dans ces dix dernières années*, Montpellier, 1925.
- PALTHEY. — *La politique des hauts salaires aux Etats-Unis*, Paris, 1934.
- PIERRON. — *La théorie du salaire chez les socialistes français*, Province, 1936.

POLIER. — *L'idée du juste salaire*, Province, 1903.

POLGE DE COMBRET. — *La lutte contre le bon marché*, Province, 1936.

PRIEURET. — *Le salaire à primes*, Paris, 1933.

PRUNIÈRES. — *Les formes modernes de la rémunération du travail*, Paris, 1933.

ROSENBLALT. — *La théorie des salaires, d'après Karl Max*, Province, 1934.

SAINT-GUILHEM. — *L'échelle mobile des salaires dans les houillères de la Grande-Bretagne*, Paris, 1901.

TCHENG HOUE TE. — *Le prix des salaires en Angleterre*, Lille, 1928.

VAYSSIE. — *Du minimum légal des salaires*, Bordeaux, 1923.

4^o DOCUMENTS

Documents du Bureau International du Travail :

— *Les méthodes de la Statistique des Salaires et de la durée du travail* (Genève, 1923).

— *Les méthodes d'établissement des nombres indices du coût de la vie* (Genève, 1925).

— *Les conditions de vie des ouvriers dans les pays à change déprécié* (Genève, 1925).

— *Les méthodes d'enquête sur les budgets familiaux* (Genève, 1928).

— *Les méthodes de fixation des salaires minima* (Genève, 1927).

— *Les fluctuations des salaires dans différents pays*.

Documents du Centre Polytechnicien d'Études économiques et plus particulièrement :

COUTRÔT. — *L'humanisme économique*.

MERCIER. — *U. R. S. S.*

SAUVY. — *Essai sur la conjoncture et la prévision économique*.

5^o REVUES

L'Année politique.

Bulletin du Centre Polytechnicien d'Etudes économiques.

*Bulletin d'Information et de Documentation de la Banque
Nationale de Belgique.*

Bulletin du ministère du Travail.

Bulletin de la Statistique Générale de la France.

Droit Social.

Journal des Economistes.

Nouveaux cahiers.

Revue d'Economie politique.

Revue Internationale du Travail.

Revue Politique et Parlementaire.

6^o PÉRIODIQUES. QUOTIDIENS

*Le Bulletin quotidien de la Société d'Etudes et d'Informa-
tions Economiques.*

L'Epoque.

Le Figaro.

L'Humanité.

Le Journal Officiel.

Journée Industrielle.

Le Populaire.

Syndicats.

Syndicalisme.

Le Temps.

La Vie Ouvrière.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
--------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

LE SYSTÈME

CHAPITRE PREMIER. — La fixation des salaires d'après le prix de vente des produits.....	11
--	----

<i>Section 1 : Le Système.....</i>	11
------------------------------------	----

§ 1. But. Applications.....	11
-----------------------------	----

§ 2. — Mécanisme.....	13
-----------------------	----

<i>Section 2 : La valeur du Système.....</i>	17
--	----

§ 1. Les effets.....	17
----------------------	----

§ 2. Les limites.....	19
-----------------------	----

§ 3. La portée sociale.....	21
-----------------------------	----

§ 4. Les causes d'insuccès.....	23
---------------------------------	----

CHAPITRE II. — La fixation des salaires d'après le prix de la vie.....	26
---	----

<i>Section 1 : Le but de la formule.....</i>	26
--	----

§ 1. Les origines	26
-------------------------	----

§ 2. Le but essentiel : la protection du sa- laire contre les variations de prix.....	29
--	----

<i>Section 2 : Le mécanisme de l'échelle mobile.....</i>	31
--	----

§ 1. Le calcul du coût de la vie.....	32
---------------------------------------	----

§ 2. L'adaptation du salaire aux variations du coût de la vie.....	46
---	----

DEUXIÈME PARTIE

L'APPLICATION

CHAPITRE PREMIER. — Les expériences allemande, autrichienne et polonaise et l'inflation de 1921-1924.....	62
<i>Section 1 : L'Allemagne</i>	62
§ 1. Les procédés opportunistes.....	64
§ 2. L'ajustement direct des salaires.....	71
<i>Section 2 : L'Autriche</i>	81
<i>Section 3. La Pologne</i>	85
CHAPITRE II. — La fixation des salaires d'après le coût de la vie, en Belgique, en Angleterre et aux États-Unis.....	89
<i>Section 1 : La Belgique</i>	89
§ 1. Le champ d'application.....	89
§ 2. Les caractéristiques.....	91
§ 3. Les différents aspects du système.....	91
§ 4. Les résultats.....	98
<i>Section 2 : L'Angleterre</i>	102
§ 1. La fixation des salaires d'après le prix de vente des produits ou les bénéfices de l'entreprise	102
§ 2. La fixation des salaires d'après le coût de la vie.....	104
<i>Section 3 : Les Etats-Unis</i>	108
§ 1. Historique	108
§ 2. Les différents aspects du système....	110
§ 3. L'opinion.....	111
CHAPITRE III. — L'expérience française.....	113
<i>Section 1 : De la guerre à 1936</i>	113
§ 1. La guerre.....	113
§ 2. De 1920 à 1936.....	115
§ 3. L'opinion des syndicats.....	124

TABLE DES MATIÈRES	237
<i>Section 2 : De 1936 à nos jours</i>	129
§ 1. L'échelle mobile et les conventions collectives de 1936.....	130
§ 2. L'échelle mobile et les sentences surarbitrales de 1937.....	146
§ 3. La loi du 4 mars 1938.....	166
TROISIÈME PARTIE	
LE JUGEMENT	
CHAPITRE PREMIER. — L'intérêt du système.....	184
<i>Section 1 : Les avantages</i>	184
§ 1. Avantages économiques.....	184
§ 2. Avantages sociaux.....	186
<i>Section 2 : Les inconvénients</i>	190
§ 1. Les imperfections.....	190
§ 2. Les conséquences.....	201
<i>Section 3 : La nécessité du système</i>	205
§ 1. En lui-même.....	205
§ 2. Pour les ouvriers.....	206
CHAPITRE II. — L'esprit du système.....	209
<i>Section I : L'échelle mobile et l'instabilité économique</i>	209
§ 1. Point de vue économique.....	210
§ 2. Point de vue juridique.....	212
<i>Section 2 : Le fondement social du salaire</i>	215
§ 1. Le fondement.....	215
§ 2. La partialité du système.....	217
§ 3. Le nivellement des salaires.....	219
<i>Section 3 : L'oubli des nécessités économiques</i>	221
§ 1. Le caractère inopérant ou nuisible du système.....	221
§ 2. Les fondements multiples du salaire..	223
CONCLUSION.....	225

IMPRIMERIE
HÉRISSEY
: ÉVREUX :